

Bachelor Arbeit zur Erreichung des Fachhochschuldiploms

Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit HES-SO

HES-SO Valais - Wallis - Hochschule für Soziale Arbeit

---

## **Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten**

Wie gehen Sozialarbeitende mit Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten um und welche Ressourcen und Kompetenzen helfen ihnen dabei?

Erarbeitet von: Shadya Lavado und Josianne Schnydrig

Studienanfang: BAC 15 / Vertiefung Sozialarbeit

Begleitende Dozentinnen: Barbara Waldis und Stefanie Tamara Kurt

Siders, 13. August 2019



**Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erklären wir, dass wir die Bachelorthesis selbständig verfasst haben und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt haben. Alle Ausführungen, die anderen Texten wortwörtlich oder sinngemäss entnommen wurden, sind kenntlich gemacht. Die Arbeit war noch nie in gleicher oder ähnlicher Fassung Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung. Die Bachelorthesis respektiert den Ethikkodex für die Forschung.


Siders, 13. August 2019

Shadya Lavado



---

Josianne Schnydrig



---

## **Danksagung**

An dieser Stelle möchten wir uns bei folgenden Personen für Ihre Unterstützung und Begleitung während des Verfassens dieser Arbeit bedanken.

Unseren Dank gilt:

Frau Barbara Waldis und Frau Stefanie Kurt, unseren Begleitdozentinnen, für die wertvollen Inputs und den fortwährenden Austausch.

Frau Ariette Kammacher, für den spannenden Austausch und die Anregung zu dieser Bachelorthesis.

Den fünf Sozialarbeitenden, die uns Einblick in ihren Praxisalltag gaben und von uns von Ihren Erfahrungen in den Beratungen erzählten.

Unseren Familien sowie unseren Lebenspartnern, für die moralische Unterstützung, die motivierenden Worte und die Geduld.

## Abstract

Die vorliegende Bachelorthesis befasst sich mit Beratungen von älteren Migrantinnen und Migranten aus der Sicht von Sozialarbeitenden. Im Fokus liegt folgende Forschungsfrage: *«Wie gehen Sozialarbeitende mit Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten um und welche Ressourcen und Kompetenzen helfen ihnen dabei?»*

Um diese zu beantworten erfolgt zunächst eine differenzierte Betrachtung der Begriffe «Migration» und «Migrationshintergrund» und eine Einführung in die Migrationsentwicklung in der Schweiz ab 1948. Die soziokulturelle Situation der älteren Migrantinnen und Migranten wird aufgezeigt und daraus einen Unterstützung- und Handlungsbedarf formuliert. Weiter erfolgt eine theoretische Auseinandersetzung mit der «interkulturellen Öffnung» von sozialen Institutionen. Verschiedene Kulturbegriffe werden differenziert betrachtet. Die interkulturelle Orientierung sowie Definitionen, Herausforderungen, Ziele und Dimensionen der interkulturellen Öffnung werden beschrieben. Zudem wird die Gestaltung einer interkulturellen Öffnung sowohl auf der Personal- als auch auf der Organisationsebene erläutert. Des Weiteren erfolgt eine kritische Auseinandersetzung mit der Thematik. Abschliessend wird die interkulturelle Kompetenz erklärt.

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde eine qualitative Sozialforschung vorgenommen. Es wurden fünf problemzentrierte Interviews mit Sozialarbeitenden von zwei unterschiedlichen kantonalen Pro-Senectute-Organisationen durchgeführt. Bestimmte Aspekte der interkulturellen Öffnung und der interkulturellen Kompetenz in der Praxis wurden erfasst und in Bezug zur erarbeiteten Theorie gesetzt.

Die Resultate zeigen auf, dass Professionelle in der Beratung von Migrantinnen und Migranten auf diverse Herausforderungen stossen wie mangelnde Sprachkenntnisse, soziale Isolation, mangelnde soziale Sicherheit, Bildungshintergrund, Lebens- und Arbeitsbiografie von älteren Migrantinnen und Migranten, Komplexe institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen, Mangelnde Information über sozialrechtliche Ansprüche und Dienstleistungsangebote, Beziehungsverhältnis und Mehrfachproblematiken der älteren Migrantinnen und Migranten. Um diese zu bewältigen greifen sie auf persönliche, institutionelle, interinstitutionelle und -disziplinäre Ressourcen sowie auf die Ressourcen der Klientel zurück. Eine kreative, partizipative, bedürfnis- und lebensweltorientierte Vorgehensweise wird angestrebt. Teilkompetenzen der Interkulturelle Kompetenz werden in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten angewandt. Diese sind soziokulturelles Wissen, Orientierung an der Lebenswelt der Migrantinnen und Migranten, interkulturelle Kommunikation, Reflexionsfähigkeit, Authentizität, Offenheit und Flexibilität sowie Respekt und Würdigung.

Die Resultate weisen der Praxis der Sozialen Arbeit auf, dass sie ihre Angebote und Massnahmen auf die regionale Bevölkerung und auf soziokulturelle Gruppen ausrichten muss. Alle Menschen, unabhängig ihrer ethnisch-kulturellen Orientierung und Herkunft, sollen dieselben Zugangschancen zu den Dienstleistungsangeboten haben. Die Soziale Arbeit muss somit die Bedürfnisse und die Vielfalt der Lebenslagen von älteren Migrantinnen

und Migranten anerkennen und diesen Rechnung tragen. Dies bedingt einen langandauernden, reflexiven Lern- und Erfahrungsprozess.

In der Schlussfolgerung werden weiterführende Fragen präsentiert und die Grenzen der Forschungsfrage aufgezeigt. Abschliessend wird ein Fazit aus dem gesamten Prozess dieser Bachelorthesis gezogen.

### **Schlüsselbegriffe**

Migration – Migrationsentwicklung in der Schweiz

ältere Migrantinnen und Migranten

Interkulturelle Öffnung – Interkulturelle Kompetenz

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b><u>EINLEITUNG</u></b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b><u>MIGRATION IN DER SCHWEIZ</u></b>	<b>2</b>
2.1	<b>BEGRIFFSERKLÄRUNGEN</b>	<b>2</b>
2.1.1	MIGRATION	2
2.1.2	MIGRATIONSHINTERGRUND	3
2.2	<b>ENTWICKLUNG DER MIGRATION IN DER SCHWEIZ</b>	<b>4</b>
2.2.1	IMMIGRATIONSPOLITIK AB 1948	4
2.2.2	IMMIGRATIONSPOLITIK AB DEN 70ER-JAHREN	6
2.2.3	IMMIGRATIONSPOLITIK AB DEN 90ER-JAHREN BIS HEUTE	8
2.3	<b>ÄLTERE MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN IN DER SCHWEIZ</b>	<b>11</b>
2.3.1	ALTERSFORSCHUNG	11
2.3.2	DEMOGRAFISCHE ALTERUNG	13
2.3.3	SOZIOKULTURELLE BETRACHTUNG DER ÄLTEREN MIGRATIONSBEVÖLKERUNG	14
2.3.4	UNTERSTÜTZUNGS- UND HANDLUNGSBEDARF	18
<b>3</b>	<b><u>INTERKULTURELLE ÖFFNUNG</u></b>	<b>23</b>
3.1	<b>KULTURBEGRIFFE</b>	<b>24</b>
3.2	<b>INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG</b>	<b>26</b>
3.3	<b>DEFINITIONEN</b>	<b>26</b>
3.4	<b>HERAUSFORDERUNGEN</b>	<b>28</b>
3.5	<b>ZIELE INTERKULTURELLER ÖFFNUNG</b>	<b>29</b>
3.6	<b>DIMENSIONEN</b>	<b>30</b>
3.7	<b>GESTALTUNG</b>	<b>31</b>
3.7.1	INTERKULTURELLE PERSONALENTWICKLUNG	31
3.7.2	INTERKULTURELLE ORGANISATIONENTWICKLUNG	31
3.8	<b>KRITIKEN AM KONZEPT DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG</b>	<b>32</b>
3.9	<b>INTERKULTURELLE KOMPETENZ</b>	<b>33</b>
3.9.1	INTERKULTURELLES LERNEN	33
3.9.2	DEFINITION INTERKULTURELLE KOMPETENZ	35
<b>4</b>	<b><u>THEORIEGELEITETE FORSCHUNGSFRAGE UND HYPOTHESEN</u></b>	<b>39</b>
<b>5</b>	<b><u>FORSCHUNGSMETHODIK</u></b>	<b>40</b>
5.1	<b>PROBLEMZENTRIERTES INTERVIEW</b>	<b>40</b>
5.1.1	VORGEHEN BEI DER ERSTELLUNG DES LEITFADENS FÜR DIE INTERVIEWS	41

5.1.2	AUSWAHL DER INTERVIEWPARTNERINNEN UND -PARTNER	41
5.1.3	DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS	42
<b>5.2</b>	<b>QUALITATIVE INHALTSANALYSE</b>	<b>42</b>
<b>5.3</b>	<b>RISIKEN UND GRENZEN</b>	<b>42</b>
<b>5.4</b>	<b>ETHISCHE ASPEKTE</b>	<b>43</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>FORSCHUNGSBEREICH</u></b>	<b><u>44</u></b>
6.1	PRO SENECTUTE SCHWEIZ	44
6.2	DARSTELLUNG DER AUSGEWÄHLTEN INTERVIEWPARTNERINNEN UND -PARTNER	44
<b><u>7</u></b>	<b><u>ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN FORSCHUNG</u></b>	<b><u>45</u></b>
7.1	HERAUSFORDERUNGEN IN DER BERATUNG VON ÄLTEREN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	45
7.2	RESSOURCEN IN DER BERATUNG VON ÄLTEREN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	50
7.3	INTERKULTURELLE KOMPETENZ DER SOZIALARBEITENDEN	55
7.4	HANDLUNGSBEDARF AUS SICHT DER SOZIALARBEITENDEN	57
<b><u>8</u></b>	<b><u>DISKUSSION UND SYNTHESSE DER ERGEBNISSE UND DER HYPOTHESEN</u></b>	<b><u>59</u></b>
8.1	SOZIALARBEITERISCHE BERATUNG	59
8.2	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER INSTITUTION	66
8.3	INTERKULTURELLE KOMPETENZ DER SOZIALARBEITENDEN	66
8.4	FAZIT: EIN ARBEITSFELD DER SOZIALEN ARBEIT MIT POTENTIAL	66
8.5	ERKENNTNISSE FÜR DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT	67
8.6	GRENZEN UND WEITERFÜHRENDE GEDANKEN	67
8.7	PERSÖNLICHES FAZIT	68
<b><u>9</u></b>	<b><u>LITERATURVERZEICHNIS</u></b>	<b><u>70</u></b>
<b><u>10</u></b>	<b><u>ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS</u></b>	<b><u>73</u></b>



# 1 Einleitung

Diese Bachelorthesis befasst sich mit den Lebenslagen älterer Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Sie zeigt auf, wie die Soziale Arbeit auf die damit einhergehenden Herausforderungen reagieren kann, so dass Teilhabe- und Zugangschancen der älteren Migrationsbevölkerung zu sozialen Beratungsdiensten gewährleistet sind. Die interkulturelle Öffnung von diesen wird in dieser Thesis als ein möglicher Umgang der Sozialen Arbeit mit der bestehenden Vielfalt unserer pluralistischen Gesellschaft diskutiert.

Prekäre Lebenssituationen, Folgen fehlender Integration sowie soziale und kulturelle Benachteiligung sind Themen, welche unseres Erachtens für Sozialarbeitende im Umgang mit älteren Migrantinnen und Migranten unumgänglich sind und daher in dieser Bachelorthesis aufgegriffen werden. Unsere Motivation für diese Thematik liegt darin, für sozialpolitische Phänomene aufmerksam und sensibilisiert zu sein, was als Professionelle der Sozialen Arbeit unabdingbar ist. Die steigende Anzahl der damals eingewanderten Migrantinnen und Migranten, welche heute ins Pensionsalter kommen, erfordert seitens der Politik und der Sozialen Arbeit angemessene Anerkennung und notwendige Massnahmen. Soziale Institutionen der Altersarbeit sehen sich zunehmend mit einer älteren Migrationsbevölkerung konfrontiert. Den Anliegen und Bedürfnisse dieser heterogenen Bevölkerungsgruppe sollte entsprechend Beachtung geschenkt werden.

Diese Bachelorthesis ist wie folgt gegliedert: Das erste Kapitel umfasst die Themenwahl und die Ziele der Arbeit. Die Theorie ist in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil (Kapitel zwei) beinhaltet die Auseinandersetzung mit Begriffen der Migration, mit der Migrationsentwicklung in der Schweiz sowie mit der älteren Migrationsbevölkerung in der Schweiz. Daraus wird schlussfolgernd ein Unterstützung- und Handlungsbedarf begründet. Im zweiten Teil (Kapitel drei) folgt eine theoretische Auseinandersetzung mit der interkulturellen Öffnung. Dabei werden wichtige Begriffe und Definitionen differenziert dargelegt. Weiter werden die Ziele, Dimensionen, Herausforderungen und Kritiken des Konzeptes erläutert. Danach wird die interkulturelle Kompetenz beschrieben. Im vierten Kapitel wird ein Fazit aus dem Theorieteil gezogen und daraus die Fragestellung und zwei Hypothesen für die Forschung formuliert. Anschliessend werden das Forschungsvorgehen und der Forschungsbereich in Kapitel fünf und sechs vorgestellt. Die Ergebnisse der Datenerhebung werden in Kapitel sieben differenziert betrachtet. Diese zeigen auf, dass die befragten Sozialarbeitenden auf verschiedene Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten treffen. Dies sind unter anderem mangelnde Sprachkenntnisse, soziale Isolation, Lebens- und Arbeitsbiografie, komplexe institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen, mangelnde Information über sozialrechtliche Ansprüche und Dienstleistungsangebote und Mehrfachproblematiken bei älteren Migrantinnen und Migranten. Der Umgang mit diesen ist individuell und wird von der persönlichen Haltung sowie der Lebens- und Berufserfahrung der Professionellen geprägt. In den Beratungen nutzen sie institutionelle, interdisziplinäre und interinstitutionelle Ressourcen sowie die Ressourcen der älteren Migrantinnen und Migranten. Sie greifen zudem auf Fähigkeiten der interkulturellen Kompetenz zurück. Dies sind unter anderem soziokulturelles Wissen, Orientierung an der Lebenswelt, interkulturelle Kommunikation, Reflexionsfähigkeit, Authentizität, Offenheit und Flexibilität sowie Respekt und Würdigung. Diese Thesis wird in Kapitel acht mit einer Diskussion der Ergebnisse und der Hypothesen abgerundet. Dabei werden Erkenntnisse für die Praxis formuliert, Grenzen und weiterführende Gedanken aufgezeigt sowie Bezug zu den Zielen der Bachelorthesis genommen.

## 2 Migration in der Schweiz

Im ersten Teil der Theorie setzen wir uns mit Begriffen der Migration auseinander und definieren das Verständnis, welches dieser Bachelorthesis unterliegt. Danach folgt eine Einführung in die Migrationsentwicklung ab 1948 und einen kurzen Umriss der heutigen Migrationspolitik der Schweiz. Die Situation der älteren Migrationsbevölkerung wird abschliessend aus Sicht der Altersforschung betrachtet. Die Demografie sowie soziokulturelle Aspekte werden erläutert. Des Weiteren wird der Bezug zur Sozialen Arbeit hergestellt.

### 2.1 Begriffserklärungen

Migration ist ein vielschichtiger Begriff, ebenso vielfältig sind dessen Definitionsmöglichkeiten. Es gibt verschiedene Arten von Migration<sup>1</sup>. Der Fokus der vorliegenden Thesis liegt auf der internationalen Arbeitsmigration<sup>2</sup>. In der Forschungsfrage dieser Bachelorthesis wird von älteren Migrantinnen und Migranten gesprochen. Um den Terminus «Migrantinnen und Migranten» zu konkretisieren, erläutern wir nachfolgend die Begriffe «Migration» und «Migrationshintergrund».

#### 2.1.1 Migration

Migrare (lat.) heisst auf Deutsch übersetzt «den Ort wechseln» oder «wegziehen», so Düvell (2006, 5). Er nennt Bilsborrow<sup>3</sup>, dessen Definition von Migration eng gefasst ist und zwei Merkmale enthält. Eine Bewegung gilt als Migration, wenn eine politische Grenze überschritten wurde und ein Wechsel des Wohnsitzes stattgefunden hat. Düvell (2006, 6ff.) beschreibt Dimensionen, welche sich bei den zahlreichen Definitionsversuchen herauskristallisieren und die Komplexitäten, mit welcher sich die Migrationssoziologie beschäftigt, andeuten. Dies sind die Zeit-Dimension, die Entfernungsdimension, die politische Dimension, die Dimension des Charakters der Entscheidung, die Dimension des Zweckes und die Dimension des Akteurs<sup>4</sup>.

Hamburger (2018, 1009) bezeichnet den Begriff Migration «als allgemeine Sammelbezeichnung für den Umstand, dass Personen für einen längeren Zeitraum einen früheren Wohnort verlassen haben und in der Gegenwart in einem anderen Land als ihrem Herkunftsland leben». Weiter führt er aus, dass der Begriff im internationalen Kontext verwendet wird, d.h. wenn es um Veränderung des Wohnsitzes ausserhalb des Herkunftslandes geht. Diesen Wechsel des Wohnsitzes wird nicht nur unter dem räumlichen, physischen Aspekt betrachtet, sondern auch unter dem soziologischen Aspekt. Somit wird unter dem Migrationsbegriff auch den Wechsel der Position im sozialen Raum verstanden.

Treibel (2003, 13) beschreibt Migration als nicht reine räumliche Bewegung, sondern als einschneidendes Ereignis für die betroffenen Personen, deren Orientierungen, Verhaltensweisen und sozialen Kontexte. Dieser soziale Einschnitt ist für die wandernden Personen ebenso bedeutsam wie für die angetroffene bzw. aufnehmende Gesellschaft. Somit kommt Treibel (2003, 13) zur zusammengefassten Aussage, dass sich Menschen und Gesellschaften durch Migration verändern. «Migration

---

<sup>1</sup> Es gibt nationale Migration, internationale Migration, Arbeitsmigration, Bildungsmigration, Fluchtmigration, Migration durch Familiennachzug, Land-Stadt-Migration, Binnenmigration und viele weitere Formen.

<sup>2</sup> Wir verstehen Migration als eine räumliche und soziale Veränderung des Lebensraumes, verbunden mit der Niederlassung in einem anderen Land als dem Geburtsland.

<sup>3</sup> Vgl. Richard E. Bilsborrow. The state of the art. 1998.

<sup>4</sup> Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Bachelorthesis werden die Dimensionen nicht detaillierter beschrieben. Für eine Vertiefung kann Düvell (2006) konsultiert werden.

ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen» führt Treibel (2003, 21) aus.

### 2.1.2 Migrationshintergrund

In dieser Bachelorthesis verwenden wir mehrheitlich die Begriffe «Migrantinnen und Migranten». Im Leitfaden und bei den Interviews mit Sozialarbeitenden wurde häufig der Begriff «Person mit Migrationshintergrund» benutzt, weshalb wir den Begriff im nachfolgenden Kapitel aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten werden<sup>5</sup>.

In der öffentlichen Diskussion der Migrationsthematik werden die Begriffe Ausländerinnen und Ausländer, Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte, Personen mit Migrationshintergrund und Ähnliche benutzt. Die Migrationsforschung spricht zunehmend vom Konstrukt «Migrationshintergrund», welches auch Personen miteinschliesst, deren Vorfahren Migrationserfahrungen gemacht haben, so Settlemeyer und Erbe (2010, 5).

Das Bundesamt für Statistik (BFS) (2018b, online) nutzt den Begriff bzw. das Konzept der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Mit diesem Konzept wird die Unterscheidung zwischen in- und ausländischen Staatsangehörigen ersetzt, welche keinen Aufschluss darüber gibt, «ob eine Person selbst eingewandert ist oder ob ein indirekter Migrationsbezug aufgrund der Migrationserfahrung ihrer Eltern besteht». Somit zählen für das BFS (2018b, online) zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund:

- Personen ausländischer Staatsangehörigkeit
- eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer – mit Ausnahme der in der Schweiz Geborenen mit Eltern, die beide in der Schweiz geboren wurden
- gebürtige Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden.

Als vereinfachte Erklärung dient nachfolgende Abbildung:

Typologie der Bevölkerung nach Migrationsstatus

T 1

Staatsangehörigkeit			Geburtsort		Geburtsort der Eltern			Migrationsstatus
Staatsangehörigkeit bei Geburt		Einbürgerung	in der Schweiz	im Ausland	in der Schweiz/ im Ausland			
Schweizer	Ausländer				in der Schweiz	im Ausland		
x			x		x	x	ohne Migrationshintergrund	
x				x	x	x		
	x	x	x			x		
	x		x			x		
x				x			mit Migrationshintergrund 1. Generation	
	x	x		x				
	x			x				
x			x				mit Migrationshintergrund 2. Generation	
	x	x	x		x	x		
	x		x		x	x		

Quelle: BFS

© BFS 2017

Abb. 1: Typologie der Bevölkerung nach Migrationsstatus, T1 BFS (2017, 20)

Auch in der Sozialen Arbeit wird oftmals von Menschen mit Migrationshintergrund gesprochen. Diese stellen eine spezifische Zielgruppe der Sozialen Arbeit dar, so Deimann (2015, 417). Weiter macht er darauf aufmerksam, dass dadurch der Fokus oftmals auf Defizite gelegt wird, welche wiederum besondere Massnahmen verlangen können. «Auch wenn die negativen Konnotationen in

<sup>5</sup> Wir gehen bei beiden Begriffen von dem Verständnis aus, dass es sich um Personen handelt, die in die Schweiz immigriert sind, d.h. im Ausland geboren sind und die schweizerische oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen und deren Eltern im Ausland geboren sind (vgl. Abb. 1 «mit Migrationshintergrund 1. Generation»).

bester Absicht ins Positive gewendet werden, interkulturelle Potenziale und Vorteile der Mehrsprachigkeit hervorgehoben werden, hohe Bildungsaspiration der Eltern festgestellt und soziale Einrichtungen interkulturell geöffnet werden: es wird ein Unterschied zwischen Einheimischen und Eingewanderten gemacht und für relevant gehalten, der trennt, was vielfach zusammen gehört», bekräftigt Deimann (2015, 417).

Der Blick auf die Individualität darf nicht vergessen werden. Es sind vielfältige soziale Lebensgeschichten, -situationen und -entwürfe, welche hinter den Begriffen «Migrantinnen und Migranten» oder «Menschen mit Migrationshintergrund» stecken (Deimann, 2015, 417).

Deimann (2015, 418) kritisiert, dass der Begriff «Migrationshintergrund» nicht nur zu einer Vereinfachung führt, sondern «den alten Rassismus im neuen Gewand kaschiert». Dies ist natürlich weder die Absicht der Sozialen Arbeit noch die der sozialwissenschaftlichen Migrationsforschung, welche den Begriff eingeführt hatte, um Phänomene der Migration darzustellen.

## **2.2 Entwicklung der Migration in der Schweiz**

Mahnig und Piquet (2003, 67) teilen die Immigrationspolitik der Nachkriegszeit in zwei grosse Etappen ein: In einer ersten Etappe war die liberale Laissez-Faire-Politik vorherrschend. Diese führte vermehrt zu Spannungen aufgrund der Konjunkturüberhitzung<sup>6</sup>, der langsamen Modernisierung einerseits und des steigenden Fremdenhasses andererseits. Den Autoren zufolge erklären diese Entwicklungen, die Entstehung der zweiten Etappe: Die bis heute angewendete Quotenpolitik.

Nachfolgend werden die Entwicklung und die Auswirkungen der Immigrationspolitik beschrieben. Mahnig und Piquet (2003, 65-106) stützen sich dabei auf zwei Forschungsprojekte<sup>7</sup>, welche im Rahmen der Nationalen Forschungsprogramme NFP 39 «Migration und interkulturelle Beziehungen» durchgeführt wurden. Deshalb wird der Fokus in diesem Kapitel vor allem auf die Entwicklung von 1948 bis 2002 gelegt und die heutige Situation nur kurz skizziert.

### **2.2.1 Immigrationspolitik ab 1948**

In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg herrschte in der Schweiz ein Arbeitnehmermangel. Aus diesem Grund trafen die Schweiz und Italien ein Abkommen zur Rekrutierung von Arbeitskräften. Dieses Abkommen führte zu einer enormen Immigration. Eine Hälfte der jährlich in die Schweiz einwandernden Personen waren sogenannte Saisonniers, welche berechtigt waren für neun aufeinanderfolgende Monate in der Schweiz zu sein, um zu arbeiten. Die andere Hälfte setzte sich aus Personen mit einer erneuerbaren Jahresaufenthaltsbewilligung und einer Niederlassungsbewilligung zusammen.

Innerhalb von 10 Jahren – von 1950 bis 1960 – nahm der Anteil der sich in der Schweiz aufhaltenden ausländischen Personen von 5,8% auf 9,1% zu. «Zu jener Zeit herrschte in der Immigrationspolitik die Überzeugung, es handle sich bei der Einwanderung um ein temporäres Phänomen», so Mahnig und Piquet (2003, 68).

---

<sup>6</sup> Aufschwungsphase der Wirtschaft, in welcher steigende Profite zu einer schnellen Produktionsausweitung treiben, die Nachfrage nach Lohnarbeitenden steigt und die Preiserhöhung beschleunigt wird.

<sup>7</sup> «Die Geschichte der Migrations-, Integrations, und Asylpolitik in der Schweiz seit 1948» durchgeführt von Sandro Cattacin, Hans Mahnig, Martin Niederberger, Mauro Cerutti, Yves Flückiger, Matteo Gianni, Marco Giugni, Jean-Marie Le Goff, Lorena Parini und Florence Passy.

«Immigration und Integration. Die ausländische Bevölkerung seit 1948» durchgeführt von Etienne Piquet.

Die Haltung der liberalen Zulassungspolitik, welche der Meinung war, dass die Arbeitenden nach der Erwirtschaftung eines gewissen Vermögens, wieder in ihr Heimatland zurückkehren würden, führte seit Beginn der 60er-Jahren vermehrt zu Spannungen. Mahnig und Piquet (2003, 69) nennen folgende drei Faktoren, die zum Umdenken geführt haben und die schweizerische Regierung dazu gebracht haben Massnahmen zu ergreifen:

- Konjunkturüberhitzung
- Druck von der italienischen Regierung zugunsten seiner Staatsangehörigen<sup>8</sup>
- Zunahme der Ausländerfeindlichkeit in der Öffentlichkeit

Die schweizerische Regierung sah sich gezwungen einzugreifen und es wurde auf unternehmerischer Ebene versucht, den Ausländeranteil zu stabilisieren. «[...] Aufenthaltsbewilligungen werden nur noch dann erteilt, wenn die effektive Anzahl von Angestellten in einem Betrieb (Schweizer und Ausländer) nach Erteilung der Bewilligung den effektiven Bestand im Dezember 1962 nicht um mehr als 2% übersteigt»<sup>9</sup>, erläutern Mahnig und Piquet (2003, 71). Dieser Versuch scheiterte jedoch: fünf Monate später war die Anzahl an ausländischen Arbeitstätigen um 7% angestiegen. Bis August 1964 nahm die Anzahl ausländischer Arbeitskräfte um weitere 4,5% zu. «Die Ineffizienz der Plafonierung lässt sich mit der grossen Anzahl von Schweizer Arbeitnehmern erklären, die sich in diesem Zeitraum beruflich verändern und vom Sekundär- in den Tertiärsektor wechseln», beschreiben Mahnig und Piquet (2003, 72). Zeitgleich fanden die Schweiz und Italien Kompromisse, zugunsten der italienischen Arbeitstätigen in der Schweiz, welche die Schweiz dazu verpflichteten, ihre «Ausländerpolitik» zu verändern. Dies führte weiterhin zu Spannungen in der Öffentlichkeit; es kamen Ängste vor Überfremdung auf.

Der Bund sah sich gedrängt nächste Handlungsschritte zur Beschränkung der Immigration einzuleiten. So wurde im Beschluss vom 19. Januar 1965<sup>10</sup> festgelegt, dass ausländische Personen, welche in der Schweiz arbeiten wollten, eine Aufenthaltsbewilligung besitzen müssen. Demnach reichte es nicht mehr, wenn diese Personen ein Anstellungsverprechen oder einen Arbeitsvertrag vorwiesen. Sie konnten erst in die Schweiz einreisen, wenn ihnen eine Aufenthaltsbewilligung zugesichert wurde. An Personen, welche illegal in die Schweiz einreisten oder die gesetzlichen Bestimmungen missachteten, wurden keine Aufenthaltsbewilligungen erteilt. Gemäss weiteren Anordnungen des Bundes mussten Unternehmen den Anteil an ausländischem Personal auf 95% des effektiven Bestandes vom 1. März 1965 kürzen<sup>11</sup>.

Obwohl ab 1964 ein Rückgang der neu eingereisten Arbeitskräfte zu erkennen war, stieg der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung an. Die Fremdenfeindlichkeit in der Bevölkerung nahm zu und es kam 1965 zur ersten Volksinitiative gegen Überfremdung<sup>12</sup>. Der Bundesrat empfahl dem Volk die Initiative abzulehnen und äusserte daraufhin, erforderliche Massnahmen zur Reduzierung des Ausländeranteils in die Wege zu leiten. Im Wissen, dass dieser Anteil durch Familienzusammenführung und Geburtenüberschuss ansteigen würde, setzte sich der Bund für die Lockerung der

---

<sup>8</sup> Erleichterter Familiennachzug, kürzere Wartezeit zur Erlangung einer Niederlassungsbewilligung für italienische Staatsangehörige

<sup>9</sup> Vgl. Bundesbeschluss vom 1. März 1963.

<sup>10</sup> Vgl. Bundesblatt, Bern, 1965.

<sup>11</sup> Vgl. Bericht des Bundesrates an die erweiterte Kommission des Nationalrates für auswärtige Angelegenheiten über die Beschränkung und Herabsetzung des Bestandes an ausländischen Arbeitskräften vom 09. Februar 1965.

<sup>12</sup> Die Volksinitiative wurde von der demokratischen Partei des Kantons Zürich lanciert. Sie verlangte, dass der Ausländeranteil nicht mehr als 10% der gesamten Wohnbevölkerung ausmachen dürfe. Die Initiative wurde im März 1968 zurückgezogen.

Einbürgerungsregeln für in der Schweiz geborene Kinder der ausländischen Bevölkerung ein. Im Beschluss vom 28. Februar 1968 kündigte der Bund eine Kürzung des Ausländeranteils um 3% bis Ende 1968 und bis Ende 1969 um weitere 2% an. Die Anzahl der ausländischen Bevölkerung mit Bewilligung B oder C nahm trotz dieses Beschlusses um 4,8% zu.

1969 folgte die zweite Volksinitiative gegen Überfremdung<sup>13</sup>. Gemäss Bundesblatt von 1969 hätte der Bund bei einer Annahme dafür sorgen müssen, «dass kein Schweizer Staatsbürger entlassen werden kann, solange Ausländer aus derselben Berufsgattung in demselben Betrieb angestellt sind<sup>14</sup>», erläutern Mahnig und Piquet (2003, 77). Die Annahme der Initiative hätte zu schwerwiegenden volkswirtschaftlichen Folgen geführt. Im Weiteren hätte sie bilaterale Übereinkünfte über die Niederlassung sowie die europäische Menschenrechtskonvention in Bezug auf die Familienzusammenführung gefährdet. «Um gegen die 'Überfremdung' anzukämpfen, befürworten die Behörden erneut eine Politik, die einerseits den Anstieg der ausländischen Gesamtbevölkerung verhindert und andererseits die Assimilation derjenigen Ausländer, die bereits in der Schweiz wohnen, begünstigen», erklären Mahnig und Piquet (2003, 77). Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA)<sup>15</sup> unterbreitete den Kantonen, Arbeitgeber-Organisationen und Gewerkschaften seinen Vorschlag der globalen Plafonierung: Gemäss Schätzung der Wegzüge von ausländischen Arbeitenden während einem Jahr, sollten Kontingente für zukünftige Arbeitskräfte festgelegt werden. Dieser Vorschlag löste bei den Kantonen und den Arbeitgeber-Organisationen heftige Kritik aus. Dennoch ordnete der Bund am 16. März 1970, drei Monate vor der Abstimmung über die Volksinitiative, die Umsetzung der globalen Plafonierung des BIGA an.

## 2.2.2 Immigrationspolitik ab den 70er-Jahren

Ab 1970 wurde eine Stabilisierungspolitik verfolgt: «Ein beständiges Ausbalancieren der Nachfrage von Interessengruppen aus der Wirtschaft nach ausreichenden und billigen Arbeitskräften auf der einen, der von fremdenfeindlichen Bewegungen ausgeübte Druck auf der anderen Seite», führen Mahnig und Piquet (2003, 79) weiter aus. Diese war gestützt auf jährliche Einwanderungsquoten und entspricht mehrheitlich der heutigen Immigrationspolitik.

Der Bundesrat beschloss in der Verordnung vom 16. März 1970 alle zwölf Monate eine Jahresquote für die Zulassung neuer Arbeitskräfte für das folgende Jahr festzulegen. Ausschlaggebend für diese Kontingentierung war die Anzahl ausländischer Arbeitskräfte, die die Schweiz verlassen hatten. Die neue Immigrationspolitik hatte den Zweck ein «ausgeglichenes» Verhältnis zwischen dem Bestand der schweizerischen und der ausländischen Wohnbevölkerung herzustellen.

Seit Ende 1973 besteht ein Zentralregister (ZAR/RCE), um die Zulassungsquote für neue Arbeitskräfte berechnen zu können. In diesem werden alle in der Schweiz wohnhaften Ausländerinnen und Ausländer, die über eine Saisonier-, Jahresaufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung verfügen,

---

<sup>13</sup> Lanciert wurde diese von einem Komitee, bestehend aus Mitgliedern der «Nationalen Aktion gegen die Überfremdung von Volk und Heimat». Bekannt wurde sie durch ihren Initianten, weshalb sie nach ihm benannt wurde: «Schwarzenbach-Initiative». Der Anteil der ausländischen Bevölkerung dürfe in keinem Kanton (ausgenommen in Genf mit 25%) 10% überschreiten. Die Initiative wurde 1970 vom Volk mit 54% zu 46% abgelehnt (Acht Kantone, davon zwei Halbkantone, haben die Initiative angenommen).

<sup>14</sup> Vgl. Bundesblatt. Bern, 1969.

<sup>15</sup> Das BIGA war das zentrale Regierungsorgan für die Regulierung der Immigration und die Wirtschaftspolitik. Heute ist dies das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

registriert<sup>16</sup>. Mahnig und Piquet (2003, 81) nennen die Erhöhung der Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften im Verhältnis zum entsprechenden Angebot als Folge der enormen Einflussnahme des Staates auf den Zulassungsprozess.

Mit dem Ziel der Stabilisierung der ausländischen Wohnbevölkerung, schien die Kontingentierungspolitik erste Früchte zu tragen. Seit der Einführung der Kontingentierung war eine Abnahme der Einwanderung von 70'000 im Jahr 1970 auf ca. 50'000 im Jahr 1971 zu erkennen. In denselben Jahren traten aber bereits die ersten Schwierigkeiten auf. Zwischen 1972 und 1973 wurde eine Zunahme der Saisonniers verzeichnet, obwohl auch diese der Kontingentierung unterliegen. Ebenso lag die effektive Zuwanderung weit über den Quoten, was mit der Familienzusammenführung erklärbar ist. Weiter war auch der Geburtenzuwachs mitverantwortlich für die Zunahme der ausländischen Wohnbevölkerung von 17% (1970) auf 18% (1973).

1972 wurde die dritte Überfremdungsinitiative eingereicht<sup>17</sup>. Der Bundesrat versuchte, wie bereits bei den vorangegangenen Initiativen, das Stimmvolk davon überzeugen, dass die Kontingentierungspolitik eine Stabilisierung der Anzahl ausländischer Personen bringen würde. Ebenso hätte eine Annahme der Initiative folgenschwere Auswirkungen im wirtschaftlichen und diplomatischen Bereich.

Die ersten Veränderungen in Richtung Stabilisierung der ausländischen Bevölkerung waren ab 1973 zu erkennen. Ab 1975 war sogar eine Abnahme der Anzahl in der Schweiz wohnhaften Ausländerinnen und Ausländer seit dem zweiten Weltkrieg festzustellen, so Mahnig und Piquet (2003, 85). Neben der verfolgten Stabilisierungspolitik schien die internationale Wirtschaftskrise für den Rückgang verantwortlich zu sein. Die Massnahme des Bundes, die Jahresarbeits-Bewilligungen von ausländischen Personen, welche ihre Arbeit verloren haben, nicht mehr zu erneuern, schien ebenfalls wirksam zu sein.

«Laut der Statistik des BIGA betrifft der Verlust von 340'000 Arbeitsplätzen in erster Linie die zugewanderten Arbeitskräfte: 228'000 davon, das entspricht 67% der Entlassenen, sind Ausländer», so Mahnig und Piquet (2003, 86). Diese kehrten grösstenteils in ihr Herkunftsland zurück. Zwischen 1974 und 1976 sank die Anzahl von Jahresaufenthalter um 86'000 Personen. Ebenso nahm die Anzahl Saisonniers um 98'000 ab, verzeichnete das ZAR/RCE. Mahnig und Piquet (2003, 86) verweisen auf Schmidt<sup>18</sup>, welcher einen weiteren Grund dieser Abnahmen darin sah, dass zu dieser Zeit die Arbeitslosenversicherung in der Schweiz nicht obligatorisch war und viele Ausländerinnen und Ausländer nicht versichert waren. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung lag nun bei weniger als 16%.

Weitere Initiativen gegen Überfremdung, die lanciert wurden, waren chancenlos. Mit der Einreichung der «Mitenand-Initiative» 1977, versuchten solidarische Gruppierungen die Zulassungspolitik zu hinterfragen<sup>19</sup>. Die Initiative wollte die Stabilisierungspolitik fortführen und forderte die Gleichstellung von einmal zugelassenen Ausländerinnen und Ausländern und Schweizerinnen und

---

<sup>16</sup> Kantone, Gemeinden und Bundesstellen sind dazu verpflichtet fortlaufend Daten über die Personen zu erheben, wie ihre Identität, ihre rechtliche Stellung, Änderung des Zivilstandes, Wohnort sowie Beruf und Wirtschaftszweig, in dem sie tätig sind.

<sup>17</sup> Lanciert wurde diese von der Nationalen Aktion. Ziel war vor Ende 1977 die ausländische Wohnbevölkerung auf 500'000 zu reduzieren. Die Initiative wurde schliesslich von allen Kantonen und zwei Dritteln des Stimmvolkes abgelehnt.

<sup>18</sup> Manfred Schmidt. Der schweizerische Weg zur Vollbeschäftigung. Frankfurt, 1985.

<sup>19</sup> Die Initiative wurde verworfen – alle Kantone sowie 84% des Stimmvolkes stimmten dagegen.

Schweizer, mit Ausnahme der politischen Rechte. Ebenfalls hatte sie zum Ziel den Saisonnierstatus abzuschaffen.

Aus der Statistik von Mahnig und Piquet (2003, 95) ist zu entnehmen, dass in den 80er-Jahren die bewilligten Quoten meist ausgeschöpft wurden<sup>20</sup>. Trotz hoher Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum, verliessen nur wenige ausländische Arbeitskräfte das Land. Somit blieb der Saldo der Einwanderung im Vergleich zu den 70er-Jahren im Plusbereich. Den Autoren zufolge, könnte die Einführung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung<sup>21</sup> einen wesentlichen Einfluss auf diese Entwicklung gehabt haben. Die Zahl der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz nahm konstant zu und überschritt 1988 erstmals seit 1975 eine Million (Mahnig und Piquet, 2003, 95).

### 2.2.3 Immigrationspolitik ab den 90er-Jahren bis heute

Weitere Versuche die Aufenthaltsbedingungen von Ausländerinnen und Ausländern zu verbessern sowie das Saisonnierstatut abzuschaffen, scheiterten. Die Quotenpolitik bzw. Zulassungspolitik, welche bis in die 90er-Jahre unverändert blieb, zeigte, dass es möglich ist flexibel auf Konjunkturschwankungen zu reagieren. Mahnig und Piquet (2003, 89ff.) nennen mehrere wichtige Entwicklungen, welche die von der Schweizer Regierung gewählte Immigrationspolitik in Frage stellen und die Erreichung ihrer Ziele erschweren:

- Stabilisierung der ausländischen Bevölkerung
- Zunahme der Einwanderungsmotive
- Veränderung des politischen Umfeldes
- «Drei-Kreise-Modell» bzw. «Zwei-Kreise-Modell»
- Beitritt zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)

Die Bedingungen für eine automatische Umwandlung der Jahresaufenthaltsbewilligungen in Niederlassungsbewilligungen wurden verbessert. Ebenfalls war eine Umwandlung von Saisonnierbewilligungen in Jahresbewilligungen zu vermerken. Bilaterale Abkommen der Schweiz mit anderen europäischen Ländern führten weiter zu Verbesserungen für deren Staatsbürgerinnen und -bürger. Diese Entwicklungen zeigten einerseits eine Stabilisierung der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz (Mahnig und Piquet, 2003, 90). Andererseits wurde so der Handlungsspielraum der Regierung, auf konjunkturelle Wirtschaftslagen zu reagieren, stetig eingeschränkt.

Weiter veränderten sich die Gründe für eine Einwanderung: Vermehrt wanderten Nicht-Berufstätige sowie Personen über Familienzusammenführung in die Schweiz ein (Mahnig und Piquet, 2003, 91).

Die Isolierung der Schweiz im europäischen Integrationsprozess rückte ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Eine Annäherung an die Europäische Union (EU) würde die Möglichkeit eröffnen, bei der Politik der EU mitwirken und eine Vereinbarung über den freien Personenverkehr abschliessen zu können (Mahnig und Piquet, 2003, 92). Eine Annahme der Abstimmung über den Beitritt der Schweiz zum EWR hätte zur Folge, dass die EU soziale und rechtliche Verbesserungen für ihre Staatsbürgerinnen und -bürger verlangen und das Saisonnierstatut abschaffen würden. Ebenso gingen die Bedenken einher, dass der in den EWR-Vereinbarungen geregelter freie Personenverkehr, zu einer enormen Einwanderungszunahme führen könnte<sup>22</sup>. Während dieser Zeit wurden

---

<sup>20</sup> Einzig in den Jahren 1981-1984 wurden die Bewilligungen nicht ausgeschöpft, was mit dem verlangsamten Wachstum zu begründen ist.

<sup>21</sup> Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) vom 25. Juni 1982 ist am 01. Januar 1983 in Kraft getreten.

<sup>22</sup> Der Beitritt zum EWR wurde in der Abstimmung von 1992 abgelehnt.



fremdenfeindliche Gruppierungen erneut aktiv, was 1992 zur Veröffentlichung des Berichtes über Extremismus in der Schweiz führte.

Anfang der 90er-Jahre entwickelte eine vom Bundesrat beauftragte Kommission einen Bericht über die Einwanderungspolitik, konkret über Konzept und Prioritäten der Schweizer Ausländerpolitik. Der Fokus lag dabei auf der Annäherung an die EU mit der Frage 'Wie kann sich die Schweiz angesichts der Angst grosser Teile der Bevölkerung vor Überfremdung der EU annähern?' (Mahnig und Piquet, 2003, 96). Erarbeitet wurde das «Drei-Kreise-Modell», welches die in die Schweiz einwandernden Personen nach ihrer Herkunft einteilte und die somit mögliche Kandidatinnen und Kandidaten für eine Einwanderung waren oder nicht. Der innere Kreis bezeichnete die EU- und EFTA-Staaten, für deren Staatsbürgerinnen und Staatsbürger ab einem bestimmten Zeitpunkt freie Personenfreizügigkeit galt. Zum mittleren Kreis zählten aus der USA, Kanada und Osteuropa stammende Personen. Der äussere Kreis umfasste alle anderen Staaten, deren Staatsangehörige nur in Ausnahmefällen zugelassen werden sollen. Eine Begründung dieser Einteilung ist zurückzuführen auf die Zugehörigkeit des entsprechenden Landes zu einem «der Schweiz nahestehenden Kulturkreis», zitieren Mahnig und Piquet (2003, 96-97) aus dem BIGA<sup>23</sup>. Betrachtet man das Modell genauer, ist zu erkennen, dass es sich nicht um eine neue Ausrichtung der Einwanderungspolitik handelte, sondern dass lediglich die bis anhin verfolgte Strategie, welche auf bestimmte Länder ausgerichtet war und auf ethno-kulturelle Stereotypen basierte, dargestellt wurde. Dies ist eine Erklärung, weshalb Mahnig und Piquet (2003, 97) zufolge, das Modell von verschiedenen Autoren kritisiert und als rassistisch bezeichnet wurde.

Gemäss Mahnig und Piquet (2003, 99) war festzustellen, dass die bewilligten Quoten nicht mehr umfangreich genutzt wurden und somit das Wachstum der ausländischen Bevölkerung nicht mehr darauf zurückzuführen war. Die Anzahl der Eingewanderten war regressiv, das Wanderungssaldo<sup>24</sup> jedoch blieb im Plusbereich.

1994/95 trat die Schweiz der Internationalen Konvention gegen rassistische Diskriminierung<sup>25</sup> bei. Kurz darauf folgte die Gründung der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR), welche sich kritisch gegenüber der Politik der drei Kreise und somit der gesamten Einwanderungspolitik äusserte. Sie bezeichnete die Politik der Regierung als «rassistisch diskriminierend». Mahnig und Piquet (2003, 100) zufolge äusserten sich vermehrt auch Unternehmen, welche gut qualifizierte Fachkräfte benötigten, kritisch gegenüber der Einwanderungspolitik<sup>26</sup>.

Die kritischen Äusserungen zur vom Bund geführten Politik, wurden zwar vom Bund zurückgewiesen, dennoch handelte er, in dem er eine Expertenkommission beauftragte, Vorschläge für eine zukünftige Einwanderungspolitik zu erarbeiten. In ihrem 1997 erschienen Bericht stellten sie ein «Punktesystem» vor, welches das «Drei-Kreise-Modell» ablösen sollte. Danach war es nicht mehr die Herkunft der Person, die ausschlaggebend war für ihre Einreise, sondern ihre individuellen Qualifikationen<sup>27</sup>. Der Bund folgte dem Vorschlag: Er schaffte das «Drei-Kreise-Modell» ab, ersetzte es

---

<sup>23</sup> Vgl. BIGA, BFA. Bern, 1991.

<sup>24</sup> Unter Wanderungssaldo wird die Differenz zwischen Ein- und Auswanderung verstanden.

<sup>25</sup> Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung (ICERD) abgeschlossen in New York am 21. Dezember 1965, von der Bundesversammlung genehmigt am 9. März 1993, Schweizerische Beitrittsurkunde hinterlegt am 29. November 1994, in Kraft getreten für die Schweiz am 29. Dezember 1994.

<sup>26</sup> Sie waren der Ansicht, dass die Politik die Wirtschaftszweige schützt, welche weniger qualifiziertes Personal beschäftigen. Mahnig und Piquet (2003, 100) nennen mehrere Studien (Straubhaar und Dhima, 1991), welche diese Meinung unterstützen.

<sup>27</sup> Darunter sind beispielsweise Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse zu verstehen.

jedoch nicht durch das «Punktesystem», sondern durch ein Modell mit zwei Kreisen. Ziel blieb dabei immer noch die Annäherung an Europa. Aufgrund der Tatsache, dass der freie Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU in einigen Jahren eintreten könnte, wurden die Anzahl Saisonniers in den 90er-Jahren kontinuierlich gesenkt (160'000 (1990), 88'000 (1998)) und die Anzahl der Jahresausweise etwas erhöht. Im September 1998 wurde vom Vorsteher des EJPD eine Expertenkommission beauftragt, einen Entwurf für die Totalrevision des bis anhin geltenden Ausländergesetzes (ANAG) auszuarbeiten (BBl, 2002, 3720). Dieser Entwurf wurde am 8. März 2002 dem Bundesrat unterbreitet und ist als Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (AuG) am 16. Dezember 2005 in Kraft getreten. Währenddessen wurden im Mai 2000 die bilateralen Verträge (Bilateralen I) vom Schweizer Volk angenommen. Somit trat unter anderem die Personenfreizügigkeit (FZA) ab dem 1. Juni 2002 in Kraft. Auch noch nach 2000 sind mehrere Volksinitiativen aus rechtskonservativen Kreisen lanciert worden. Dazu gehören folgende Volksinitiativen:

- «Begrenzung der Einwanderung aus Nicht-EU-Staaten»<sup>28</sup>
- «für demokratische Einbürgerungen»<sup>29</sup>
- «für die Ausschaffung krimineller Ausländer (Ausschaffungsinitiative)»<sup>30</sup>
- «Gegen Masseneinwanderung»<sup>31</sup>
- «Für eine massvolle Zuwanderung (Begrenzungsinitiative)»<sup>32</sup>.

Seit dem 01. März 2008 ist der Bundesbeschluss über die Genehmigung und die Umsetzung der bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der EU über die Assoziierung an Schengen und an Dublin in Kraft. Im Oktober desselben Jahres ist ein Referendum über den Bundesbeschluss über die Genehmigung der Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten sowie über die Genehmigung und die Umsetzung des Protokolls über die Ausdehnung des Freizügigkeitsabkommens auf Bulgarien und Rumänien zustande gekommen<sup>33</sup>.

Bis heute wurden mehrere Referenden gegen das AuG ergriffen und es wurde mehrmaligen Revisionen unterzogen. Seit dem 1. Januar 2019 ist das neue Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (AIG) in Kraft. Darin wurde das Stufenmodell der Integration verankert. Ebenso sind in Kapitel 2 des AIG die Grundsätze der Zulassung und der Integration und in Kapitel 8 des AIG die Integrationsförderung und -erfordernisse verankert. Das bis heute geltende Integrationsprinzip «Fördern und Fordern» beinhaltet das Erlernen der Sprache, interkulturelle und interreligiöse Begegnungen und Arbeitsmarktcoaching, so Kurt (2016, online). Der Fokus liegt dabei auf der Verbesserung von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilnahme- und Teilhabemöglichkeiten von ausländischen Personen.

---

<sup>28</sup> Die eidgenössische Volksinitiative lanciert von den Schweizer Demokraten (SD) ist am 13.09.2004 am Sammelstadium gescheitert.

<sup>29</sup> Die eidgenössische Volksinitiative der Schweizerischen Volkspartei SVP wurde am 01.06.2008 vom Volk abgelehnt.

<sup>30</sup> Die eidgenössische Volksinitiative der Schweizerischen Volkspartei SVP wurde angenommen und ist am 28.11.2010 in Kraft getreten.

<sup>31</sup> Die eidgenössische Volksinitiative lanciert vom Komitee gegen Masseneinwanderung wurde angenommen und ist seit dem 09.02.2014 in Kraft.

<sup>32</sup> Die eidgenössische Volksinitiative lanciert vom Komitee für eine massvolle Zuwanderung / SVP Schweiz ist am 25.09.2018 zustande gekommen und wird zur Abstimmung dem Volk vorgelegt.

<sup>33</sup> Dieses Referendum ist am 01. Juni 2009 in Kraft getreten.

## 2.3 Ältere Migrantinnen und Migranten in der Schweiz

Aus der Migrationsgeschichte der Schweiz (Kap. 2.2) ist ersichtlich, dass das Land nach dem Zweiten Weltkrieg auf zusätzliche Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen war. Die rekrutierten Menschen fanden gemäss Hungerbühler (2011, 149) Beschäftigung in verschiedenen Bereichen, wie beispielsweise im Strassen- und Häuserbau oder in Fabriken, um die Existenz ihrer Familien zu sichern. Neben den gesundheitlichen Folgen, die diese Arbeit für die Menschen mit sich brachten, hat diese Personengruppe mit weiteren Schwierigkeiten zu kämpfen. Laut Hungerbühler (2011, 150) verfügen Migrantinnen und Migranten im Alter über ein höheres Armutsrisiko. «Harte Arbeitsbedingungen, lange Tagesarbeitszeiten oder Schichtarbeit schränken die Möglichkeit zur sprachlichen und gesellschaftlichen Integration ein», führt sie weiter aus. Trotz offensichtlicher Benachteiligungen älterer Migrantinnen und Migranten<sup>34</sup> in verschiedenen Lebensbereichen, betont Hungerbühler (2011, 153) die Wichtigkeit einer differenzierten Betrachtung auf deren Situation, um einen defizitorientierten Blick auf die ältere Migrationsbevölkerung zu vermeiden. Es sind Menschen, deren Lebensrealitäten vielschichtiger sind. «Sie verfügen über spezifische Erfahrungen, Ressourcen und Kompetenzen, die sie im Migrationskontext mit seinen Herausforderungen erworben haben, und wünschen sich Partizipations- und Mitgestaltungsmöglichkeiten als Akteure und gleichwertige Mitglieder unserer Gesellschaft», bekräftigt Hungerbühler (2011, 154).

### 2.3.1 Altersforschung

Höpflinger (1992, 67) zufolge ist Altern ein Prozess, welcher weder einheitlich noch gleichförmig ist, sondern durch seine Mehrdimensionalität und Individualität gekennzeichnet ist. «Altern ist ein interaktives Geschehen von biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren», führt er weiter aus. Soom (2011, 48) erklärt, dass die Art und Weise wie man altert, teilweise durch soziale Positionierungen der Gesellschaft beeinflusst wird. «Die Einflüsse der Biographie auf den Altersprozess beschränken sich aber nicht nur auf die Zugehörigkeiten zu sozialen Kategorien und deren Auswirkungen», führt sie weiter aus. Ebenso entscheidend für den Altersprozess sind individuelle Strategien im Umgang mit zugewiesenen Positionen sowie die Entwicklung unterschiedlicher Lebensverläufe.

Mit dem von Höpflinger und Stuckelberger (1999, online) von 1992 bis 1998 geleiteten nationalen Forschungsprogramm «Alter/Viellesse/Anziani» (NFP 32) konnte ein breit gefächertes Basiswissen zur Schweizer Altersforschung generiert werden. Gemäss Schweizerischem Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) (2019, online) waren die Folgen der demografischen Verschiebung, welche mit der steigenden Zahl der Personen im Pensionsalter erwartet werden, Gegenstand des Programms. Ziel des Forschungsprogramms war es, die Auswirkungen der demografischen Alterung auf die Bereiche Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zu beurteilen und Erkenntnisse zu formulieren. Des Weiteren wurde dargelegt, wie die Altershilfe, die Alterspflege und das Gesundheitswesen in Bezug auf die Entwicklungen angepasst werden könnten, damit die Autonomie und die Lebensqualität im Alter erhalten bleiben. Nachfolgend werden die Resultate und Perspektiven aus dem NFP32 in Bezug auf die ältere ausländische Wohnbevölkerung zusammengefasst.

Gemäss den Forschungsergebnissen von Höpflinger und Stuckelberger (1999, 18-19) sind ausländische Personen bei der einkommensschwachen Bevölkerung übervertreten. Ebenso sind die

---

<sup>34</sup> Wir nutzen den Begriff «ältere Migrantinnen und Migranten». Unter diesem Begriff werden Migrantinnen und Migranten im Pensionsalter verstanden.

Wohnqualität sowie die soziale Integration deutlich schlechter als die der schweizerischen Bevölkerung. Die starke Armutsbetroffenheit der ausländischen Wohnbevölkerung erklären sich die Forschenden damit, dass die in den 60er- und 70er-Jahren eingewanderten Gastarbeitenden das Rentenalter erreichen. «Selbst wenn ein Teil der pensionierten AusländerInnen in ihre Heimat zurückkehrt, werden Zahl und Anteil ausländischer AHV-RentnerInnen in den nächsten Jahren deutlich ansteigen», prognostizieren Höpflinger und Stuckelberger (1999, 18). Somit werden die Ergänzungsleistungen (EL) für diese Personengruppe relevant werden. Hier bedarf es einer guten Aufklärung über ihre Rechtsansprüche, führen sie weiter aus.

Im Alter stellt ein weiteres Dilemma Migrantinnen und Migranten vor eine emotionale Herausforderung: bleiben, zurückkehren oder pendeln? Diese Entscheidung hängt laut Hungerbühler und Bissegger (2012, 44) vor allem von gesundheitlichen und materiellen Ressourcen ab. Fibbi, Vial und Bolzman (2002, 22) kommen in ihren Untersuchungen<sup>35</sup> zu dem Ergebnis, dass eine Rückkehr ins Heimatland als seltenste Option in Betracht gezogen wird (27%). Hier spielen die Nachkommen eine zentrale Rolle. Zu erkennen ist, dass viele der Rückkehrenden entweder keine Kinder oder Kinder im Herkunftsland haben. Ebenfalls ist eine starke Bindung zum Herkunftsland erkennbar. Diejenigen, welche im Einwanderungsland bleiben (34%), unterscheiden sich den Forschenden zufolge in zwei Gruppen: diejenigen, welche sich im Einwanderungsland eingerichtet haben und diejenigen, welche aufgrund mangelnder Alternativen bleiben. Merkmale der ersten Gruppe sind, dass sie eine der Landesprachen sprechen, sozial integriert sind und einen zufriedenstellenden Lebensstandard in der Pension fortführen können. Die zweite Gruppe sieht sich wegen gesundheitlicher Probleme und wirtschaftlicher Schwierigkeiten notwendigerweise, in der Schweiz zu bleiben. Für sie stellt das angebotene und effiziente Gesundheitswesen der Schweiz eine bedeutende Sicherheit dar. Die Personen, welche sich für das Pendeln zwischen dem Einwanderungs- und dem Herkunftsland entscheiden (39%), sind gemäss Fibbi et al. (2002, 23) in besserer gesundheitlicher Verfassung, sind jünger und finanziell bessergestellt als der Durchschnitt der befragten älteren Migrantinnen und Migranten.

Die Option des Rückkehrens oder des Pendelns wird mehrheitlich von Migrantinnen und Migranten gewählt, welche einen guten Gesundheitszustand aufweisen und finanziell gut abgesichert sind. Im Vergleich dazu, tendieren Migrantinnen und Migranten, die finanzschwach sind eher dazu in der Schweiz zu bleiben, da sie bei einer Ausreise den Anspruch auf EL zur Alters- und Hinterlassenenversorgung verlieren (Höpflinger und Stuckelberger, 1999, 19). Dies besagt, dass der Entscheid des Verbleibs mit sozialrechtlichen Regelungen verknüpft ist. Ebenfalls zeigte die Forschung Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Migranten möchten eher zurückkehren in ihr Heimatland, während Migrantinnen lieber im Einwanderungsland bleiben möchten (Fibbi et al., 2002, 22).

Ähnlich wie schweizerische haben ausländische Arbeitskräfte, welche ihr Berufsleben als positiv beurteilen, ein positives Bild der Pensionierung. Eine Studie<sup>36</sup> über die Übergänge in den Ruhestand besagt, dass berufliche Misserfolge die nachberufliche Phase belastet. Diese Misserfolge sowie hohe körperliche Arbeitsbelastung sind in dieser Generation ausländischer Arbeitnehmenden vorwiegend anzutreffen. Ebenfalls ist das Arbeitslosenrisiko der 55- bis 64-jährigen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichsweise höher, so Höpflinger und Stuckelberger (1999, 19-20). Weiter erkennen die Forschenden die gesundheitliche Verschlechterung ausländischer

---

<sup>35</sup> In ihrer Forschung wurden in Basel-Stadt und Genf wohnhafte Italienerinnen und Italiener (274) sowie Spanierinnen und Spanier (168) zwischen 55 und 64 Jahren befragt.

<sup>36</sup> Vgl. Sabine Dobler, Philipp Mayring, Hans-Dieter Schneider. Übergänge in den Ruhestand. Eine psychologische Längsschnittuntersuchung zum Erleben der Pensionierung, Schlussbericht. Fribourg, 1997.

Arbeitnehmender im Alter vor und nach der Pensionierung. «Bei allen Gesundheitsindikatoren zeigen ältere ausländische Frauen und Männer schlechtere Werte als gleichaltrige SchweizerInnen» (Höpflinger, Stuckelberger, 1999, 20). 28% der befragten 55- bis 64-jährigen Ausländerinnen und Ausländer bezogen eine Invalidenrente im Vergleich zu 12% der Gesamtbevölkerung in derselben Altersspanne. Als einen der Hauptgründe des schlechten gesundheitlichen Befindens älterer ausländischen Personen nennen die Forschenden jahrzehntelange hohe Arbeitsbelastung.

Höpflinger und Stuckelberger (1999, 21) zufolge fördern Kompetenzen und Ressourcen, welche während des Lebens die Bewältigung von Schwierigkeiten und Anforderungen erleichtern, das Wohlbefinden im Ruhestand. Ältere ausländische Personen werden von den Forschenden als besondere Risikogruppe im Prozess der Pensionierung bezeichnet. Durch ihren Lebenslauf sind diese häufiger von unfreiwilligen Frühpensionierungen betroffen und leiden überdurchschnittlich unter prekären wirtschaftlichen und gesundheitlichen Problemen. Höpflinger und Stuckelberger (1999, 21) empfehlen die Durchführung spezifischer Vorbereitungskurse zur Pensionierung für ausländische Personen – wie sie bereits als Pilotkurse der Pro Senectute<sup>37</sup> durchgeführt werden – da diese oftmals schlechter über ihre Rechte informiert sind.

### 2.3.2 Demografische Alterung

Gemäss BFS (2018, 2) tragen tiefe Geburtenziffern, steigende Lebenserwartungen und Migrationsbewegungen zur Alterung einer Bevölkerung massgeblich bei. «Das Medianalter<sup>38</sup> der Bevölkerung der Schweiz ist seit 1900 von 25,1 auf 42,4 Jahre im Jahr 2016 gestiegen», wird weiter ausgeführt. Derzeit machen die Personen ab 65 Jahren einen Fünftel der Bevölkerung aus. Im Vergleich dazu waren es 1900 ungefähr 6%. Das BFS (2018, 4) stellt fest, dass die Anzahl der 65-jährigen und älteren Personen jährlich um 40'000 bis 60'000 Personen steigen wird. Somit wird diese Personen-Gruppe, welche heute 1,5 Mio. Personen zählt, im Jahr 2045 2,7 Mio. Personen umfassen. Nachfolgende Grafik veranschaulicht diese Prognose:

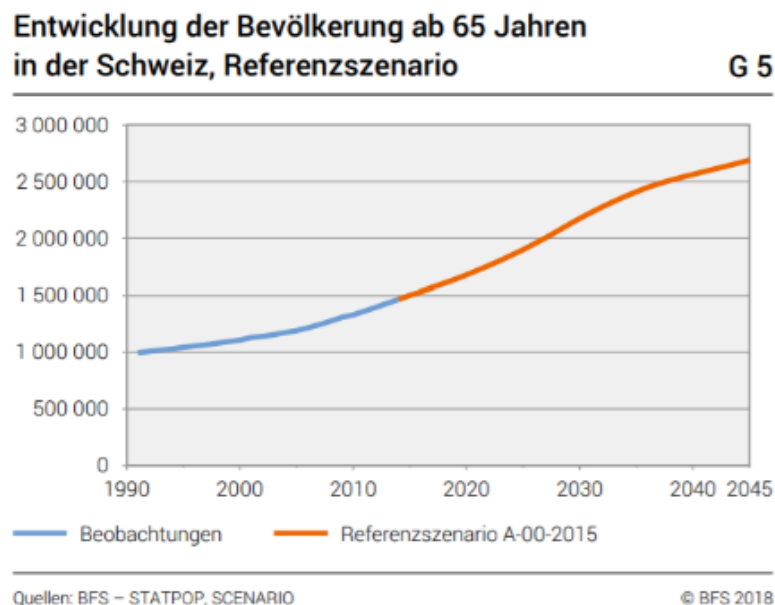


Abb. 2: Entwicklung der Bevölkerung ab 65 Jahren in der Schweiz, Referenzszenario, G5 BFS (2018, 4)

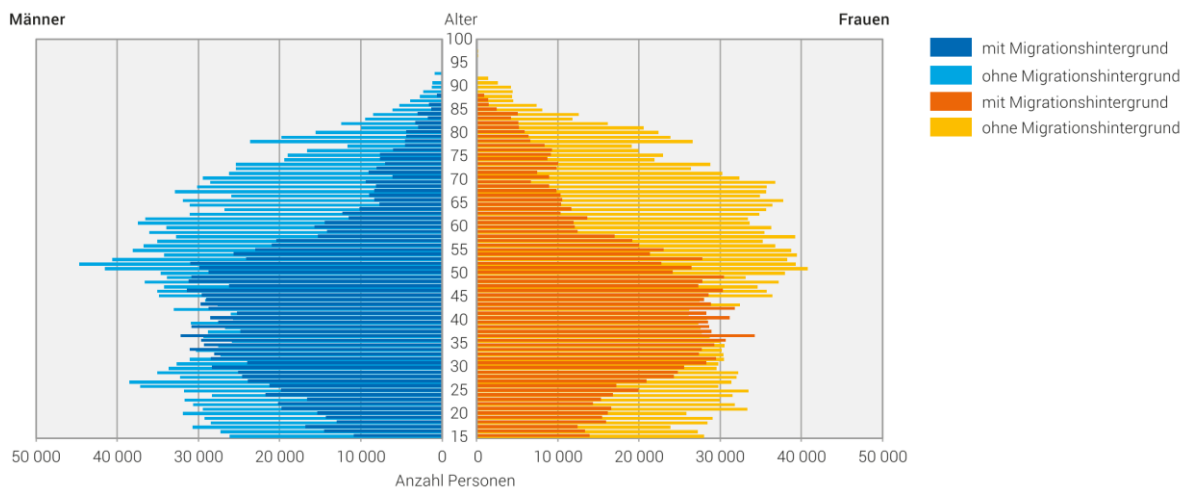
<sup>37</sup> Pilotkurs der Pro Senectute «Pensionamento: rimanere - rientrare - pendolare?»

<sup>38</sup> Unter Medianalter wird das Alter verstanden, das die Bevölkerung in zwei gleich grosse Gruppen teilt: 50% der Bevölkerung sind jünger und 50% älter als dieser Wert.

Gemäss Staatssekretariat für Migration (SEM) (2019, online) leben 177'340 Migrantinnen und Migranten über 65 Jahren in der Schweiz leben. Davon sind 84'505 Frauen und 92'835 Männer<sup>39</sup>.

Die Alterspyramide der Bevölkerung mit Migrationshintergrund unterscheidet sich von der Alterspyramide der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund: Es ist zu erkennen, dass diese jünger und in den Jahren von 25 bis 50 teilweise stärker vertreten sind als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Nachfolgende Alterspyramide verbildlicht diese Entwicklungen:

Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, nach Migrationsstatus, 2017



Bei der SAKE handelt es sich um eine Stichprobenerhebung bei Personen ab 15 Jahren: Werte, die statistisch nicht genug sind werden nicht dargestellt (ab 91 Jahren).

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2018

Abb. 3: Altersaufbau der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, nach Migrationsstatus, 2017, BFS (2018b, online)

Im statistischen Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund des BFS (2017, 14) dient die ständige ausländische Wohnbevölkerung als Referenzbevölkerung. «Sie umfasst alle ausländischen Staatsangehörigen mit einer Anwesenheitsbewilligung von mindestens 12 Monaten oder mit einer Aufenthaltsdauer in der Schweiz von mindestens 12 Monaten [...]», wird weiter ausgeführt.

Laut Hungerbühler (2007, 396) überwiegt der Anteil älterer Migranten im Vergleich zum Anteil der älteren Migrantinnen. Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungen. In den 50er- und 60er-Jahre wanderten vorwiegend männliche Arbeitskräfte für das Baugewerbe aus Südeuropa, überwiegend aus Italien, in die Schweiz ein. Trotz der Einführung des Familiennachzuges und der längeren Lebenserwartung, im Vergleich zu den Männern, blieb der Anteil Frauen kleiner.

### 2.3.3 Soziokulturelle Betrachtung der älteren Migrationsbevölkerung

«Ursprünglich sollten sie nur als Arbeitskraft für eine bestimmte Zeit oder auf Abruf eingesetzt werden und man erwartete, dass sie früher oder später wieder in ihr Land zurückkehren würden», so Fibbi et al., (2002, 20). Die Zugewanderten selber, gingen ebenfalls von der Annahme aus, dass sie in die Schweiz einreisen, um hier zu arbeiten bzw. Geld zu verdienen und danach in ihr Herkunftsland, zu ihren Familien zurückzukehren. «Was anfangs als Provisorium angelegt war, wurde für viele zum dauerhaften Aufenthalt: Sie kamen, wurden heimisch, zogen ihre Familien nach und blieben», führt die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM) (2012, 3) aus.

<sup>39</sup> Stand 31. Mai 2019

Die Gruppe der älteren Migrantinnen und Migranten besteht gemäss der EKM (2012, 3) aus mehr als 160 Herkunftsnationen, deren Migrationsgründe unterschiedlich. In ihrer Studie<sup>40</sup> kommen Hungerbühler und Bisegger (2012, 20-21) ebenfalls zur Erkenntnis, dass sich diese Personengruppe durch ihre Heterogenität auszeichnet. «[...] Die Unterschiede mit Blick auf Geschlecht, Altersklasse, sozialen Status, Lebensläufe der Migranten usw., die sich quer durch diese Gruppe ziehen, machen es unmöglich und wissenschaftlich inakzeptabel, sie in einer vereinfachenden Analyse als Gemeinschaft zu behandeln oder ihnen eine einheitliche Kultur bzw. Identität zuzuschreiben» zitieren Hungerbühler und Bisegger (2012, 21) Moret et al.<sup>41</sup>. So unterschiedlich ihre Herkunft auch sein mag, verbinden sie gemeinsame Erfahrungen: Ausgrenzungserlebnisse, Verlusterfahrungen, Trennung von der Familie, Einfügen und Orientieren in wenig vertraute gesellschaftliche Umgebungen. «Sie kennen Erfolge, aber auch Rückschläge im Bemühen, sich in das neue gesellschaftliche Umfeld einzufügen» (EKM, 2012, 4).

### *Materielle Situation*

Die Lebensqualität im Alter wird beeinflusst von verschiedenen Faktoren, wie strukturellen Bedingungen, individuellen Defiziten und Ressourcen sowie sozialen Ungleichheiten aus den jungen und mittleren Lebensjahren. «Erfahrungen und Bedingungen aufgrund geographischer Herkunft (ländliches oder städtisches Lebensumfeld), des Geschlechts, des Zivilstands, der Schichtzugehörigkeit, des Bildungskapitals und der Arbeitsbiografie haben ihren Einfluss auf das Befinden im Alter, auf die materielle Sicherheit und den Handlungsspielraum» (Hungerbühler, 2007, 399). Aus dem statistischen Bericht<sup>42</sup> des BFS (2008, 54) ist zu entnehmen, dass Personen ausländischer Staatsangehörigkeit häufiger von Armut betroffen sind als schweizerische Staatsangehörige. Im Jahr 2006 betrug die Armutsquote der ausländischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bei 15,5%, während der Anteil bei der schweizerischen Bevölkerung bei 6,9% liegt. Somit sind 42,9% der von Armut betroffenen, in der Schweiz lebenden Personen, ausländischer Herkunft. Ursachen für die höhere Armutsbetroffenheit von Migrantinnen und Migranten kann darauf zurückgeführt werden, dass der Anteil an Personen ohne obligatorische Ausbildung sowie ohne nachobligatorische Ausbildung beträchtlich ist. «Zudem sind sie übervertreten im Bau-, Gast- oder verarbeitenden Gewerbe, in denjenigen Wirtschaftsbranchen also mit hoher Arbeits- und Gesundheitsbelastung, krisenanfälligen Strukturen, tiefem Einkommen, geringen oder keinen Aufstiegschancen, erhöhter Unfallgefahr, grösserem Risiko der Arbeitslosigkeit oder einer höheren Wahrscheinlichkeit eines gesundheitlich bedingten vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben», konstituiert Hungerbühler (2007, 399) aus dem BFS<sup>43</sup>.

### *Gesundheitliche Situation*

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2012, 15ff.) kommt in seinem Gesundheitsmonitoring der Migrationsbevölkerung (GMM II)<sup>44</sup> von 2010 zum Ergebnis, dass Migrantinnen und Migranten ihren Gesundheitszustand im Durchschnitt weniger gut einschätzen, als die schweizerische Bevölkerung.

---

<sup>40</sup> Vgl. Hildegard Hungerbühler, Corinna Bisegger. "Und so sind wir geblieben...". Ältere Migrantinnen und Migranten in der Schweiz. Gossau, 2012.

<sup>41</sup> Joëlle Moret, Denise Efonayi, Fabienne Stants. Die srilankische Diaspora in der Schweiz. BFM/EJPD, 2007.

<sup>42</sup> Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS). Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Neuchâtel, 2008.

<sup>43</sup> Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS). Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Neuchâtel, 2005.

<sup>44</sup> Im Rahmen des GMM II werden unter Migrationsbevölkerung alle in der Schweiz lebenden Personen mit ausländischem Pass sowie die (vor weniger als zwei Jahren) eingebürgerten Personen verstanden. Es wurde nicht die gesamte Migrationsbevölkerung befragt, sondern 3000 Personen im Alter von 17-74 Jahren, aus den vier der zahlenmässig grössten Migrantengruppen in der ständigen Wohnbevölkerung (Türkei, Portugal, Serbien, Kosovo, Somalia und Sri Lanka).

Weiter zeigen sich erhebliche Unterschiede nach Altersgruppen: «Die ältere Migrationsbevölkerung hat gesundheitlich deutlich mehr Probleme als die einheimische Bevölkerung im selben Alter» (BAG, 2012, 17).

Das BAG (2012, 20ff.) kommt im GMM II zudem zu Erkenntnissen, die auf gesundheitsbeeinflussende Faktoren schliessen. Es wurde ein Zusammenhang zwischen der Gesundheit und dem Ausbildungsniveau erkannt, welcher bei Migrantinnen und Migranten stärker ist, als bei Schweizerinnen und Schweizern. Ist das Ausbildungsniveau höher, ist die Gesundheit besser. Ebenfalls spielt die soziale Unterstützung eine bedeutende Rolle: Je mehr diese vorhanden ist, desto besser ist der Gesundheitszustand der Migrantinnen und Migranten. Weiter wurde festgestellt, dass der Gesundheitszustand besser ist, wenn die Überzeugung besteht, selbstbestimmt über sein Leben entscheiden zu können<sup>45</sup>. Personen, welche einem Erwerb nachgehen sind insgesamt gesünder als Nicht-Erwerbstätige. Hier wird darauf verwiesen, dass Krankheit ein Grund für Erwerbslosigkeit sein kann. Jedoch ist klar zu erkennen, dass nicht erwerbstätige Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu nicht erwerbstätigen Schweizerinnen und Schweizer eher gesundheitliche Probleme aufweisen.

Des Weiteren wurden in der Befragung des BAG (2012, 21-22) migrationsspezifische Einflussfaktoren, wie Sprachkompetenzen, Diskriminierungserfahrungen in der Schweiz, Gewalterfahrungen im Herkunftsland sowie die Aufenthaltsdauer in der Schweiz, erfragt. Der Gesundheitszustand zeigt eine starke Abhängigkeit mit den Sprachkompetenzen der Migrationsbevölkerung auf: «Im Vergleich zu Migrantinnen und Migranten, die keine schweizerische Landessprache sprechen, fühlen sich diejenigen mit den besten Sprachkenntnissen deutlich gesünder und sind weniger durch gesundheitliche Probleme eingeschränkt», stellt das BAG (2012, 21) fest. Bezüglich Aufenthaltsdauer ist zu erkennen, dass dieser Faktor einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit der Migrationsbevölkerung hat. Personen, welche schon seit längerer Zeit in der Schweiz leben, zeigen einen schlechteren Gesundheitszustand auf, als Personen, die erst vor weniger als drei Jahren in die Schweiz eingewandert sind, weist das BAG (2012, 18) hin. Hungerbühler (2007, 400) nennt Trennung von der Familie (Saisonniers) sowie Ausgrenzungserfahrungen verschärft durch die politischen Überfremdungsinitiativen, als negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von älteren Migrantinnen und Migranten.

### *Soziale Situation*

«Dass viele der langjährig in der Schweiz lebenden und mehrheitlich längst niedergelassenen ArbeitsmigrantInnen aus Südeuropa sich auch heute noch nicht integriert fühlen, ist eine Konsequenz der damaligen Ausländerpolitik, die sich ausschliesslich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte», behauptet Hungerbühler (2007, 400). Dieses Rotationsmodell, welches nach der schweizerischen Wirtschaftskonjunktur ausgerichtet war, beinhaltete keine soziale Integration für die eingewanderten Menschen. Das Saisoniersstatut galt als besonders verächtlich, da der Aufenthalt lediglich für die Dauer der befristeten Erwerbsarbeit gestattet und Familiennachzug verboten war. Die gezielte Integration dieser Generation von Arbeitsmigrantinnen und -migranten wurde somit verpasst.

Hungerbühler und Bisegger (2012, 45) beziehen sich in ihrer Forschung über die soziale Situation der älteren Migrantinnen und Migranten auf mehrere Autorinnen und Autoren<sup>46</sup>. Diese kommen

---

<sup>45</sup> Das BAG (2012, 21) nennt dieses Phänomen Kontrollüberzeugung.

<sup>46</sup> Vgl. Claudio Bolzman, Rosita Fibbi, Marie Vial. La famille: une source de légitimité pour les immigrés après la retraite? Le cas des Espagnols et Italiens en Suisse. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2001. S. 55–78.



zur Erkenntnis, dass die Familie im Migrationskontext eine grosse Bedeutung hat. Bezüglich der sozialen Unterstützung stellt sie eine enorme Ressource dar und beeinflusst die Lebensqualität im Alter wesentlich. «Das Wohlbefinden der älteren Zugewanderten hängt massgeblich von der Existenz sozialer Beziehungen und deren Unterstützungspotentiale ab», führen Hungerbühler und Bissegger (2012, 45) fort. Ebenfalls hätten diese eine gesundheitsfördernde Wirkung und können Einsamkeit und sozialer Isolation als Risiko für psychische Erkrankungen, vorbeugen. «Soziale Netzwerke sind eine zentrale Quelle sozialer Unterstützung und leisten einen wichtigen Beitrag zu Gesundheit und Wohlbefinden», unterstreicht Olbermann (2012, 35). Sie betont die Wichtigkeit von Beziehungen innerhalb derselben Ethnie, Herkunfts- oder Nationalitätengruppe. «Der gemeinsame kulturelle Hintergrund und die weitgehende soziale Homogenität ermöglichen den Aufbau von symmetrischen, das heisst gleichberechtigten Beziehungen», führt sie weiter aus. In einem ethnischen Netzwerk eingebunden zu sein, kann für die Beteiligten positive Auswirkungen haben, wie die Erhaltung von Kompetenzen, Zugehörigkeitsgefühl, Sicherheit und Kontinuität, die Entfaltung von Selbsthilfepotentialen, die Erhaltung bzw. Stärkung eines positiven Selbstbildes. Weiter berücksichtigt sie, dass der Zugang zu formellen Unterstützungsangeboten für einen grossen Teil der älteren Migrationsbevölkerung durch multiple Nutzungsbarrieren massgeblich eingeschränkt ist. Dabei kann durch das muttersprachliche ethnische Umfeld, eine Vermittlungsfunktion zwischen den Beteiligten und formellen Unterstützungsangeboten übernommen werden, führt sie weiter aus.

### *Aufenthaltsrechtliche Situation*

Der Aufenthalt von Migrantinnen und Migranten in der Schweiz ist durch unterschiedliche Anwesenheitsbewilligungen geregelt. Diese entscheiden über Aufenthaltsdauer bzw. befristetem oder dauerhaftem Aufenthalt. Laut BFS (2018a, online) lässt sich anhand der minimalen Aufenthaltsdauer (> zwölf Monate) die ständige von der nichtständigen ausländischen Wohnbevölkerung unterscheiden. Zur ständigen ausländischen Wohnbevölkerung zählen folgende Personen:

- Personen mit einer Aufenthalts- oder Niederlassungsbewilligung von mindestens zwölf Monaten (Ausweis B/C oder EDA-Ausweis, d.h. internationale Funktionäre, Diplomat/innen und deren Familienangehörige)
- ausländische Staatsangehörige mit einer Kurzaufenthaltsbewilligung (Ausweis L) für eine kumulierte Aufenthaltsdauer von mindestens zwölf Monaten
- Personen im Asylprozess (Ausweis N) mit einer Gesamtaufenthaltsdauer in der Schweiz von mindestens zwölf Monaten

---

Hildegard Hungerbühler. «... und es kamen Menschen» und sie blieben. Zur Lebensplanung und -gestaltung älterer Migrantinnen und Migranten. Am Beispiel des Projekts «Nationale Tagung 2010 zur Situation der älteren Migrationsbevölkerung in der Schweiz». Abschlussarbeit Modul II im Rahmen des Studiengangs Master of Advanced Studies in Gerontologie 2009–2011 an der Berner Fachhochschule Soziale Arbeit. Unveröffentlichtes Manuskript. Bern, 2010.

Sylvie Kobi. Unterstützungsbedarf älterer Migrantinnen und Migranten. Eine theoretische und empirische Untersuchung. Bern, 2008.

Erhard Minnemann, Ursula Lehr. Der ältere Mensch in Familie und Gesellschaft. Landsberg/Lech: 1995. S. 1–28.

Elke Olbermann. Entwicklung innovativer Konzepte zur sozialen Integration älterer Migranten/innen. Köln, 2003.

Horst W. Opaschowski. Der Generationenpakt. Das soziale Netz der Zukunft. Darmstadt, 2004.

Aus der nachfolgenden Grafik (G1.13) des BFS (2017, 16) ist zu erkennen, dass die meisten der über 65-Jährigen über eine Niederlassungsbewilligung (C) verfügen. Daraus ist zu schliessen, dass diese Personen bereits über einen längeren Zeitraum in der Schweiz leben.

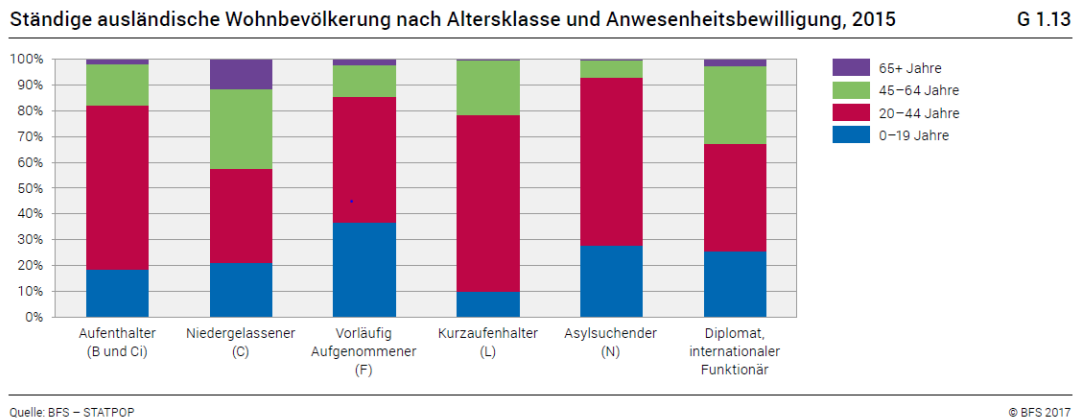


Abb. 4: Ständige ausländische Wohnbevölkerung nach Altersklasse und Anwesenheitsbewilligung, 2015, G1.13 BFS (2017, 16)

Gemäss EKM (2012, 4) besitzen die Hälfte der zugewanderten heutigen Seniorinnen und Senioren einen Schweizer Pass. Die Einführung der doppelten bzw. mehrfachen Staatsangehörigkeit<sup>47</sup> ermöglichte vielen Zugewanderten die Einbürgerung in der Schweiz, ohne ihre ursprüngliche Staatsangehörigkeit zu verlieren. «Die Doppelbürgerschaft eröffnete ihnen die Möglichkeit, sich ohne aufenthaltsrechtliche Einschränkungen zwischen der Schweiz und ihrem Herkunftsland zu bewegen», erläutert das EKM (2012, 4). Die Schweizer Regierung bietet den Eingewanderten durch die Doppelbürgerschaft nicht nur die Möglichkeit in der Schweiz zu bleiben, sondern auch das Land zu verlassen und wieder zurückzukehren, wodurch transnationale Lebensweisen unterstützt werden.

### 2.3.4 Unterstützungs- und Handlungsbedarf

In den vorangehenden Kapiteln wurden die geschichtliche Entwicklung, das damalige politische Umfeld in der Schweiz dargelegt sowie die Situation, der damals eingewanderten und heute in der Schweiz älter werdenden Migrantinnen und Migranten untersucht. Dies ist die Grundlage für das weitere Vorgehen, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse dieser Personengruppe, mögliche Handlungsschritte der Sozialen Arbeit aufzuzeigen.

Obwohl sich die individuellen Lebenssituationen der älteren ausländischen Bevölkerungsgruppe nicht kollektiv zusammenfassen lässt, sind nach der Durchsicht verschiedener Literatur einige Gemeinsamkeiten zu erkennen. Hungerbühler und Bisegger (2012, 12) fassen zusammen, dass ältere Migrantinnen und Migranten im Durchschnitt materiell schlechter gestellt, einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt und im Vergleich zu gleichaltrigen Schweizerinnen und Schweizer weniger gesund sind. Das soziale Umfeld hingegen ist, laut ihrer Studie, ebenso gut ausgeprägt, wie das von Schweizerinnen und Schweizer. Auch Fibbi, Bolzman und Vial (1999, 21) kommen, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Immigrationsländer und Migrantinnen- und Migrantengruppen, zu ähnlichen Ergebnissen und fassen die Lebensumstände älterer Migrantinnen und Migranten folgendermassen zusammen: ein grosser Teil der älteren Migrantinnen und Migranten bleiben auch im Rentenalter im Immigrationsland, das Armutsrisiko ist höher und gesundheitliche Probleme treten öfters auf. Trotz eines starken Familienzusammenhalts besteht die Gefahr der Isolation

<sup>47</sup> Am 1. Januar 1992 wurde die doppelte bzw. mehrfache Staatsangehörigkeit eingeführt.

aufgrund unzureichender Integration im Immigrationsland, und auf dem Wohnungsmarkt sind sie oftmals benachteiligt.

Durch diese Erkenntnisse über die prekären Lebenssituationen älterer Migrantinnen und Migranten, lässt sich eine soziale Problematik erkennen und somit ein Handlungs- bzw. Unterstützungsbedarf auf Seite der Sozialen Arbeit begründen.

### *Rolle der Sozialen Arbeit*

Fibbi et al. (1999, 18) zufolge wurde die Thematik der älteren Migrationsbevölkerung im deutschsprachigen Raum aufgegriffen, als das Europäische Netz für gerontologische Zusammenarbeit und Austausch (EURAG) gegründet wurde. Im Jahr 1987 wurde das Thema mit dem Bereich der Sozialarbeit in Verbindung gebracht, doch erst 1993 wurde auf den soziologischen Aspekt zur Thematik von Dietzel-Papakyriakou<sup>48</sup> Bezug genommen. Seit der Studie von Sayad<sup>49</sup> aus dem Jahr 1993 wird die Frage der älteren Migrantinnen und Migranten nicht mehr nur als «soziales Problem» betrachtet. Als Gründe, weshalb der Problematik der älteren Migrationsbevölkerung mehr Aufmerksamkeit geschenkt wurde, nennen Fibbi et al. (1999, 19) die demografische Alterung in den europäischen Ländern – die auf die höhere Lebenserwartung zurückzuführen ist –, die Veränderung der Wahrnehmung des Alters und die vermehrte Institutionalisierung des Ruhestandes. Ein weiterer Grund, weshalb die Auseinandersetzung mit dem Thema des Alterns in der Migration wenig bis gar nicht stattgefunden hatte, hängt auch mit der Vorstellung zusammen, dass es sich bei der Arbeitsmigration um ein zeitlich begrenztes Phänomen handelte und somit nie die Frage der älteren Migrantinnen und Migranten aufkam. Diskussionen rund um Migration und Alter handelten hauptsächlich um das Altern von Eingewanderten, deren definitive Niederlassung im Immigrationsland weder von der Migrationspolitik noch von den Betroffenen selbst angestrebt oder gewünscht wurde. «Hier steht also nicht das Alter der Migranten im Allgemeinen im Vordergrund, sondern das Alter von Migranten, die nicht richtig in die Immigrationsgesellschaft integriert wurden», erläutern Fibbi et al. (1999, 20). Deshalb liegt es auf der Hand, dass die Problematik der älteren Migrationsbevölkerung durch Sozialarbeitende ins allgemeine Bewusstsein gebracht wurde. «Sozialarbeiter, die sich oft mit problematischen Lebensumständen auseinandersetzen müssen, haben diese Aufgabe übernommen und so dazu beigetragen, dass auch politische Kreise allmählich für dieses Thema sensibilisiert wurden», führen sie weiter aus. Fibbi et al. (1999, 20) zufolge ist die Schweiz das Land, in welchem die Soziologie die Frage der älteren Migrantinnen und Migranten als erste aufgegriffen hat. Sie nennen folgende drei Faktoren, welche die Thematik als soziales Problem definieren lässt und das Eingreifen privater und staatlicher Einrichtungen erforderlich macht:

- Demografische Alterung der einheimischen Bevölkerung
- Zunehmende Bedeutung bestimmter ethnischer Gruppen in den Immigrationsländern
- Zusammenleben verschiedener Gruppen mit unterschiedlicher Herkunft und Kultur

### *Bedürfnisse der älteren Migrationsbevölkerung*

Fibbi et al. (1999, 38) nehmen Bezug auf eine Studie<sup>50</sup>, die zu der Erkenntnis kommt, dass ambulante, teilstationäre und stationäre Angebote von sozialen Einrichtungen für ältere Menschen nur selten von älteren Migrantinnen und Migranten genutzt werden. Sie wenden sich nur in extremen

---

<sup>48</sup> Maria Dietzel-Papakyriakou. Altern in der Migration. Die Arbeitsmigranten vor dem Dilemma: zurückkehren oder bleiben?. Stuttgart, 1993.

<sup>49</sup> Abdelmalek Sayd. Vieillir...dans l'immigration. Lyon, 1993.

<sup>50</sup> Vgl. Maria Dietzel-Papakyriakou, Elke Olbermann. Entwicklung von Konzepten und Handlungsstrategien für die Versorgung älterwerdender und älterer Ausländer. Dortmund, 1995. S. 148-149.

Notsituationen an diese Dienste. Weiter machen sie auf die Wichtigkeit der Sprachkenntnisse der Fachkräfte aufmerksam. Dieselbe Studie kommt in ihren Untersuchungen der Fachkräfte zum Ergebnis, dass in der ambulanten und teilstationären Altenhilfe wenig Personal tätig ist, welches aus den Herkunftsländern der Arbeitsmigrantinnen und -migranten stammt. Als Gründe für die geringe Präsenz älterer Migrantinnen und Migranten in solchen Diensten werden in dieser Studie die Sprachschranken, fehlende Information über verfügbare Einrichtungen, Schwierigkeiten im Umgang mit diesen Diensten, Misstrauen gegenüber den Einrichtungen und kulturelle Unterschiede genannt. «An dieser Stelle sollte man sich fragen, welches die Hintergründe dieses Phänomens sind, damit die Bedürfnisse der älteren Migranten und das Angebot der sozialen Einrichtung besser aufeinander abgestimmt werden können», fassen Fibbi et al. (1999, 39) zusammen. Weiter kann abgeleitet werden, dass das Misstrauen gegenüber solchen Einrichtungen aufgrund sozialer und institutioneller Diskriminierung von älteren Migrantinnen und Migranten entstehen kann. Um diesen Entwicklungen entgegen zu wirken, versuchen soziale Dienste Fachkräfte mit verschiedenen Sprachkenntnissen einzustellen, sich über verschiedene Kulturen zu informieren und ihre Räumlichkeiten anzupassen. Konkrete Pläne zur Ausarbeitung von neuen Versorgungsmodellen für die Anpassung des Angebots scheinen zu fehlen. Fibbi et al. (1999, 40) erwähnen Scheib<sup>51</sup>, welcher daraus die Schlussfolgerung zieht, dass die Einrichtungen der Altenhilfe nicht wirklich bereit sind, sich für die spezifischen Belange älterer Migrantinnen und Migranten zu öffnen. Ein Schritt in diese Richtung bedarf einer Auseinandersetzung mit den Bedingungen, den Möglichkeiten und den Bedürfnissen in diesem Bereich.

Soziale Dienste für Migrantinnen und Migranten werden als geeignete Sprachrohre bezeichnet, da diese es gewohnt sind zuzuhören, oftmals über Fachpersonen mit verschiedenen Sprachkenntnissen verfügen, das Verhalten und die Wünsche der Migrantinnen und Migranten verstehen und Diskriminierungen vermeiden. «Die Dienste für Migranten halten es also für falsch, aus der Tatsache, dass nur wenige ältere Migranten die Dienste der Altenhilfe nutzen, zu schliessen, dass eine Anpassung des Angebots an die Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe nicht nötig sei» betonen Fibbi et al. (1999, 41). Sie sind der Meinung, dass die fehlende Nachfrage auf institutionelle Schranken zurückzuführen ist, da die Angebote nicht den Bedürfnissen der älteren Migrantinnen und Migranten entsprechen. Verschiedene Treffpunkte für ältere Migrantinnen und Migranten, welche je nach Ethnie und Sprache ausgestaltet sind, können helfen, deren Bedürfnisse aufzunehmen. Spezifische Aspekte der Migration sollen in die Planung und Umsetzung von Angeboten für die ältere Migrationsbevölkerung einbezogen werden. Ebenso soll die Entwicklung von mehrsprachigen Fachpersonen und die aktive Unterstützung von Selbsthilfegruppen die Umgestaltung und Erneuerung des gegenwärtigen Angebots fördern.

### *Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten*

Aufgrund der Erfahrungen und der Herausforderung, welche auf diese Personengruppe angesichts des Migrationskontextes und der ständigen Auseinandersetzung mit ihren verschiedenen Lebenswelten zu kamen, entwickelte sie besondere Stärken und Strategien zur Bewältigung ihres Alltages (Hungerbühler, 2007, 401). Deshalb benötigt es hier einen Wechsel von der defizitorientierten ausländerpädagogischen Beratungsperspektive zur Anerkennung von Differenzen als gleichwertige und gleichberechtigte, bereichernde Realitäten einer pluralistischen Gesellschaft (Hahn, 2011, 91). Ihrer Meinung nach richtet sich der Fokus der Beratung nicht mehr ausschliesslich auf die Migrantin

---

<sup>51</sup> H. Scheib. Ältere Migrantinnen und Migranten - Herausforderung an die Altenhilfe. Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, 1996.

oder den Migranten, sondern auf die Beziehung, insbesondere auf die Begegnung und den Dialog zwischen beratender und ratsuchender Person. «Mit 'interkulturellen Beratungssituationen' werden spezifische differenzsensible Anforderungen an das Handeln und den Umgang mit den Ratsuchenden verbunden, die über herkömmliche professionelle Fähigkeiten hinausreichen», beschreibt Hahn (2011, 91).

In ihrer Studie<sup>52</sup> kommt Hahn (2011, 217-218) zu der Erkenntnis, dass ethnische Differenzsetzungen in der Beziehungsgestaltung im Beratungssetting eine Rolle spielen. Besonders im Kontaktaufbau, der Aufrechterhaltung der Beratungsbeziehung und im Nähe-Distanz-Verhältnis erkannte sie einen bedeutenden Einfluss von ethnischen Differenzierungen. Dieser Einfluss kann förderlich und unterstützend oder hinderlich und störend sein. «Die Wirkungsweise ethnischer Differenzierung im Rahmen von Kontaktaufbau und Beziehungsgestaltung ist kontingent», resümiert Hahn (2011, 218). Jedoch kommt sie zum Schluss, dass Ethnisierungen den Aufbau von tragfähigen Beratungsbeziehungen nicht fördern, sondern vermehrt belastend wirken.

«Der Sprache des Gesprächspartners nicht bzw. nur in einer geringen Masse mächtig zu sein, erschwert sowohl dem Berater als auch dem Ratsuchenden die Gestaltung des Beratungsprozesses und führt dazu, dass die Partizipation einzelner Beteiligter an der Beratung nicht mehr unmittelbar gewährleistet ist» stellt Hahn (2011, 251) fest. Sprachdifferenzen zwischen den Beteiligten bedeuten für die beratende Person eine Einschränkung seiner Handlungsfähigkeit, da die Gesprächsführung sein wesentliches professionelles Instrument ist.

Hahn (2011, 297-298) zufolge zeichnete sich ab, dass ältere Migrantinnen und Migranten verhältnismässig selten als «gestaltende Akteure in Erscheinung» treten und oftmals von der Beratungskommunikation und der darin getroffenen Entscheidungen ausgeschlossen werden. Selbstbestimmtes Handeln der älteren Migrantinnen und Migranten in den Beratungen beobachtete sie vor allem dann, wenn die Klientinnen und Klienten ihre Anliegen gegenüber der Sozialarbeitenden sprachlich und ohne dolmetschende Person selbst vertreten konnten. Im Weiteren kommt sie zu der Annahme, dass stereotype Wissensbestände über ältere Migrantinnen und Migranten zu Hilfeleistungen führen, die nicht immer dem individuellen Bedarf der Klientin oder des Klienten entsprechen. Hahn (2011, 298) kommt abschliessend zu der Aussage, dass es sich zusätzlich als förderlich erweist, wenn ältere Migrantinnen und Migranten von Sozialarbeitenden beraten werden, die sie als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Bedarfslage anerkennen, deren Vorstellungen und Interessen sowie deren Wunsch nach Wahrung ihrer Selbständigkeit im Alltag und in der Beratung respektieren und anstreben.

Gemäss Sützen (2017, 168) werden in der Beratungsarbeit mit Menschen mit Migrationsbiografie migrationspezifische Kenntnisse und Methoden gefordert. Somit wird eine Anpassung des Beratungssettings und der Arbeitsmethoden an die interkulturelle Realität der Einwanderungsgesellschaft vorausgesetzt. «Der damit verbundene Anspruch ist, Migrantinnen und Migranten bei persönlichen, familiären, gesundheitlichen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen lebensweltorientiert so zu beraten und zu begleiten, so dass sie in die Lage versetzt werden, ihre Wahl- und Wunschrechte wahrzunehmen und am sozialen, kulturellen, politischen und ökonomischen Leben teilnehmen zu können», erklärt Sützen (2017, 168). Für die Entwicklung von Standards und Methoden in der Beratungsarbeit mit Menschen mit Migrationsbiografie ist eine interkulturelle

---

<sup>52</sup> Kathrin Hahn. Alter, Migration und Soziale Arbeit - Zur Bedeutung von Ethnizität in Beratungsgesprächen der Altenhilfe. Bielefeld, 2011.

Kompetenzentwicklung, die Identifizierung und der Abbau von Zugangsbarrieren sowie die Implementierung interkultureller Öffnung grundlegend.

### *Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste*

Hungerbühler und Bisegger (2012, 54) beschreiben den interkulturellen Ansatz als Öffnung der Regeleinrichtungen für ältere Migrantinnen und Migranten mittels gezielter Massnahmen. Sie gehen davon aus, je mehr von den nachfolgenden Rahmenbedingungen umgesetzt werden, desto einfacher finden ältere Migrantinnen und Migranten Zugang zu den Einrichtungen, die ihnen Unterstützung bieten. Eine «niederschwellige, aufsuchende und zielgruppengerechte muttersprachliche Kommunikation und Information über die verschiedenen Angebote des schweizerischen Altersbetreuungs- und Alterspflegesystems» nennen sie als eine erste zentrale Rahmenbedingung einer interkulturell offenen Institution. Weiter dienen muttersprachliche Dienstleistungsbeschreibungen dazu die Zugangsschwelle zu senken. Einen unbeschränkten Zugang zu einem Dolmetscherdienst sorgt für eine professionelle Übersetzung und gewährleistet die sprachliche Verständigung unter Berücksichtigung des interkulturellen Settings der Institution. Fachpersonen der Altersarbeit sollten für Migrationsbiografien sensibilisiert werden und sich in Aus- und Weiterbildungen interkulturelle Kompetenz aneignen. Hungerbühler und Bisegger (2012, 54) nennen Domenig<sup>53</sup> und Liewald<sup>54</sup>, nach denen Alterseinrichtungen über eine diversitätsgerechte Betriebspolicy, Organisationsstruktur und Organisationskultur verfügen. Weiter betonen sie, dass eine interkulturelle Öffnung das Ergebnis eines komplexen Prozesses ist, der eine Organisationsentwicklung bedingt, welcher alle strukturellen Ebenen und personellen Ressourcen miteinschliesst.

Fibbi et al. (1999, 102-103) zufolge sind Fachpersonen mit «interkultureller Kompetenz» mit dem Ausländerrecht vertraut, wissen, wie der Lebensweg einer eingewanderten Person aussehen kann und können soziale und kulturelle Benachteiligung aufgrund solcher Besonderheiten erfassen und diesen entgegenwirken. Sie machen darauf aufmerksam, dass soziale und kulturelle Unterschiede auch bei Schweizerinnen und Schweizern erkennbar sind. «Was die Besonderheit unserer Bevölkerung ausmacht, ist die Tatsache, dass die Unterschiede zwischen Migranten und Einheimischen durch den Ausländerstatus der Migranten noch vergrössert wird», betonen sie.

Fibbi et al. (1999, 104) sind der Meinung, dass Sozialarbeitende die Einstellung der Gesellschaft und ihre Vorbehalte gegenüber der Migrationsbevölkerung mit diesen teilen. Sie gehen davon aus, wenn sich die ausländische Wohnbevölkerung und die schweizerische Wohnbevölkerung gegenseitig anerkennen, kann eine echte Integration in die Gesellschaft geschehen. «Wir schulden den älteren Migranten diese Anerkennung, denn sie haben zur Entwicklung und zum Reichtum unseres Landes beigetragen», betonen sie weiter. Zum Schluss formulieren Fibbi et al. (1999, 105-106) einige Massnahmen für eine Entwicklung hin zu einer interkulturellen Öffnung, die ihrer Meinung nach ergriffen werden sollten<sup>55</sup>:

- Muttersprachliche und audiovisuelle Vermittlung der Informationen über die Einrichtungen der Altershilfe
- Beteiligung von Migrantengruppen für die Ausarbeitung von bedürfnisorientierten Angeboten
- Entwicklung eines professionellen Übersetzungsdienstes in sozialen Einrichtungen

---

<sup>53</sup> Dagmar Domenig. Transkulturelle Kompetenz. Bern, 2007.

<sup>54</sup> Katharina Liewald. Diversität in Alters- und Pflegeheimen - Wegleitung für Führungspersonen und Mitarbeitende der stationären Alterspflege. Wabern, 2012.

<sup>55</sup> Diese Auflistung ist nicht vollständig. Für eine Vertiefung kann Fibbi et al. (1999) konsultiert werden.

- Einstellen von qualifiziertem ausländischem Personal
- Ausbildung und Information des Personals und der Einrichtung der Altershilfe über Lebensbedingungen älterer Migrantinnen und Migranten
- Aus- und Weiterbildung einer interkulturellen Kompetenz für Sozialarbeitende, zum Verständnis und zur Akzeptanz von kulturellen Unterschieden
- Zusammenarbeit und Austausch zwischen Einrichtungen der Altershilfe und Diensten für Migrantinnen und Migranten
- Ermutigung der Migrantinnen und Migranten, sich aktiv am sozialen, kulturellen und politischen Leben des Immigrationslandes zu beteiligen

### *Sozialpolitischer Handlungsbedarf*

«Angesichts der defizitären Integrationspolitik für südeuropäische ArbeitsmigrantInnen wird die Forderung nach einer Alterspolitik für, die wenigstens im Sinne einer Kompensationsleistung für die Integration und Betreuung von Migrantinnen und Migranten im Alter eintritt, umso wichtiger», betont Hungerbühler (2007, 400). Dazu gehören, ihrer Meinung nach, frühzeitige und umfassende Informationen über aufenthalts- und sozialversicherungsrechtliche Themen bei Verbleib, Rückkehr oder Pendeln zwischen zwei Ländern. Mit Hilfe bedürfnisgerechter Kurse kann die Vorbereitung auf die Pensionierung erleichtert werden.

Hungerbühler und Bisegger (2012, 79) zufolge fehlt es in der Schweiz an einer diversitätsgerechten Alterspolitik, die ältere Migrantinnen und Migranten sowohl als Zielgruppe als auch als Akteurinnen und Akteure beteiligt. «Die ältere Migrationsbevölkerung ist – zurzeit und mehrheitlich – weder in der Alterspolitik und -arbeit, noch in der Integrationspolitik und -arbeit eine explizite Zielgruppe», erläutern Hungerbühler und Bisegger (2012, 79) und machen so auf das Marginalisierungsrisiko dieser Bevölkerungsgruppe aufmerksam. Die Politik sieht sich vor die Herausforderung gestellt, wie sie eine Politik definieren und konkret umsetzen will, die älteren Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe und als gleichberechtigte und mitentscheidende Akteurinnen und Akteure beteiligt. Es gilt, die defizitorientierte in eine ressourcenorientierte Perspektive auf die ältere Migrationsbevölkerung zu verändern. «Ressourcen, die gerade auch ältere Menschen als Migrationspioniere mitbringen, sind zu würdigen», bekräftigen Hungerbühler und Bisegger (2012, 80).

## **3 Interkulturelle Öffnung**

Interkulturelle Öffnung gilt für die theoretische Diskussion sowie den praktischen Umgang mit Interkulturalität in Organisationen als ein wichtiger Schlüsselbegriff (Vanderheiden und Mayer, 2014, 29). Dessen Umsetzung ist für Organisationen, die Dienstleistungen für älteren Migrantinnen und Migranten erbringen, unabdingbar. Da die vorliegende Bachelorthesis diese Thematik beleuchtet, werden in den folgenden Kapiteln die interkulturelle Orientierung beschrieben, welche die Grundlage für eine interkulturelle Öffnung bildet sowie die Definitionen, Herausforderungen, Ziele und Dimensionen interkultureller Öffnung erläutert. Des Weiteren wird beschrieben, wie eine interkulturelle Öffnung auf der Personal- und der Organisationsebene gestaltet werden kann. Abschliessend erfolgt eine kritische Analyse der Thematik. Bestandteil der interkulturellen Öffnung ist die interkulturelle Kompetenz, weshalb diese ebenfalls näher beschrieben wird.

«Die interkulturelle Öffnung ist heute eine notwendige Reaktion unserer Gesellschaft und aller ihrer Institutionen auf die unterschiedlich ethnisch geprägte Zusammensetzung unseres Gemeinwesens.», äussert Zacharaki (2013, 15). Die Globalisierung, die Migration, die gesellschaftliche Vielfalt sowie der soziale Wandel stellen eine Herausforderung für die Gesellschaft dar. Die Vielfalt von

Werten und Lebensanschauungen in der Gesellschaft nehmen zu und gewinnen an Komplexität, wodurch interkulturelle Orientierung und Kompetenz in sozialen Einrichtungen unabdingbar ist.

Die kulturelle Vielfalt erfordert professionelles Handeln bei der interkulturellen Öffnung (Zacharaki, 2013, 15). Es ist zudem eine kritische Auseinandersetzung mit den bisherigen Arbeitskonzepten, Handlungsansätzen, Angeboten institutioneller Strukturen und Rahmenbedingungen aller sozialen Dienste notwendig. Die Voraussetzungen müssen optimiert werden, so dass sie allen Menschen, unabhängig ihrer ethnisch-kulturellen Orientierung und Herkunft, Zugang zu sozialen Einrichtungen gewähren.

Der bestehende Hilfs- und Beratungsbedarf nimmt aufgrund der gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen zu (Zacharaki, 2013, 15). Von schlechteren Lebensbedingungen sind häufig Migrantinnen und Migranten sowie der schwächere Teil der Bevölkerung betroffen. Dies trifft auf sämtliche Bereiche, wie dem Arbeitsmarkt, der Integration, der Schul- und Berufsausbildung, dem Einkommen, den Wohnverhältnissen, dem Wohnumfeld sowie der Gesundheitsversorgung zu.

### 3.1 Kulturbegriffe

Gemäss Vanderheiden und Mayer (2014, 30) wurden in den vergangenen zwei Jahrzehnten unterschiedliche Begriffe von Kultur propagiert: Interkulturalität, Transkulturalität und Multikulturalität. Der Diskurs von Vanderheiden und Mayer (2014, 29ff.) legt diese Begrifflichkeiten anhand diverser Definitionen differenziert dar und wird aufgrund dessen nachfolgend aufgegriffen.

#### *Interkulturalität*

Seit Mitte des 20. Jahrhunderts wird der Begriff und das Konzept der Interkulturalität (inter = zwischen) in den Wissenschaften diskutiert (Vanderheiden und Mayer, 2014, 30). Um die Definition des Begriffs darzulegen, greifen Vanderheiden und Mayer (2014, 31) auf die Definitionen diverser Autoren und Autorinnen zurück. Sie verweisen auf Treichel und Mayer<sup>56</sup>, welche Interkulturalität oft im Sinne des herderschen Kulturbegriff mit Blick auf Abgrenzung definieren und öfter auf ein primordiales Kulturverständnis zurückgreifen. Dies führt dazu, dass in den vergangenen Jahren die Konzepte von Interkulturalität immer wieder kritisiert wurden.

Vanderheiden und Mayer (2014, 31) erwähnen in diesem Zusammenhang zudem Wägenbaur<sup>57</sup>, laut welchem den Begriff Interkulturalität sowie die Beschreibung von gesellschaftlichen Prozessen, Kulturwandel und grenzüberschreitenden kulturellen Beziehungen beinhaltet: «Erst die Interkulturalität beschreibt die kulturellen Beziehungen zwischen den Kulturen über ihre Grenzen hinaus und kann selbst das Resultat von Überlagerungen, Diffusionen und Konflikten darstellen.» Blioumi<sup>58</sup> ergänzt die Definition von Wägenbaur und ist der Ansicht, dass es nicht nur um die interaktiven Erscheinungsformen zwischen, sondern auch innerhalb von Kulturen geht: «Interkulturalität bezeichnet also nicht nur die Überschreitung der Grenzen zwischen den Kulturen, sondern signalisiert besondere Aufmerksamkeit auf die vielfältigen kulturellen Formationen auch innerhalb einer Kultur. Das 'inter' verweist auf eine besondere Form von Beziehungen und Interaktionen, die auf der Ebene der Gruppenphänomene die Entwicklung einer neuen Kultur bezeichnet, z.B. der Afro- oder Indo-amerikaner. Interkulturalität eröffnet letztlich neue Wahrnehmungsmöglichkeiten, indem sie das Augenmerk auf den Zwischenraum 'zwischen' den Kulturen legt.»

---

<sup>56</sup> Dietmar Treichel, Claude-Hélène Mayer. Lehrbuch Kultur. Münster, 2011.

<sup>57</sup> Thomas Wägenbaur. Kulturelle Identität oder Hybridität? 1995.

<sup>58</sup> Aglaia Blioumi. Interkulturalität als Dynamik. Tübingen, 2001.



### *Transkulturalität*

Vanderheiden und Mayer (2014, 31) erläutern, dass sich der Begriff der Transkulturalität, parallel zur sich ausbreitenden Interkulturalitätsdebatte, immer weiterer Verbreitung erfreut. Die Definitionen von Transkulturalität überlappen sich mit denen der Interkulturalität. Transkulturalität orientiert sich jedoch eher an einem konstruktivistischen Kulturverständnis.

Gemäss Vanderheiden und Mayer (2014, 31) impliziert der Begriff und das Konzept der Transkulturalität (trans=quer, hindurch), dass sich Individuen, Gruppenmitglieder oder Organisationen durch Interaktion über konstruierte (sozio-)kulturelle Grenzen hinwegsetzen. Die Autorinnen verweisen auf Welsch<sup>59</sup>, der im Jahre 1992 den Begriff der Transkulturalität im deutschsprachigen Raum einführte. Sein Entwurf von Transkulturalität beinhaltet eine modifizierte Verfassung heutiger Kulturen. Kulturen werden als vernetzt und hybride angesehen. Sie bestehen aus diversen Teilelementen, sind kulturell durchmischt, hochdynamisch und dadurch kontinuierlichem Wandel ausgesetzt. Nationalorientierte Konzepte sind demnach nur noch zeitgemäss, wenn sie als transkulturelle Räume betrachtet werden. Aktuellere Kulturkonzepte sind darum bemüht, die Durchlässigkeit von (kulturellen) Grenzen und der internen Heterogenität von Gesellschaft zu berücksichtigen. Aufgrund dessen wurden alternative und/oder komplementäre Konzepte zur Interkulturalität entwickelt.

Gesellschaften sind heute in unterschiedlichem Masse durch Migration, sozioökonomische Interdependenzen und Ähnliches miteinander vernetzt (Vanderheiden und Mayer, 2014, 32). Das Konzept der Transkulturalität ist deswegen auf zahlreiche Gesellschaftsformen ausgerichtet. Die früher bedeutsame Unterscheidung von «Eigenem» und «Fremdem» ist häufig kaum mehr möglich. Vanderheiden und Mayer erwähnen in diesem Zusammenhang Treichel<sup>60</sup>, welcher transkulturelle Kompetenzen als Wertschätzung und Respekt gegenüber unterschiedlichen Konstruktionen von Wirklichkeiten, als ressourcenorientierten Umgang mit Diversität, Ressourcenaktivierung, Fokus auf Gemeinsamkeiten sowie die Fähigkeit zur Selbst- und Fremdrelexion zur Konstruktion von Synergien definiert.

### *Multikulturalität*

Interkulturalität und Transkulturalität sind nach Vanderheiden und Mayer (2014, 32) von Multikulturalität zu differenzieren. An dieser Stelle verweisen sie auf die Definition von Lüsebrink<sup>61</sup>, gemäss welchem Multikulturalität im anthropologischen Sinn als ein Nebeneinander von verschiedenen Kulturen innerhalb eines sozialen Systems gilt. Sie ziehen ebenfalls die Definition von Welsch<sup>62</sup> bei, die besagt, dass Multikulturalität die Aspekte des Zusammenlebens diverser Kulturen in den Fokus stellt. Das Konzept der Multikulturalität gründet auf der Annahme, dass sich klar unterscheidende, in sich homogene Kulturen bestehen.

---

<sup>59</sup> Wolfgang Welsch. Transkulturalität – Lebensformen nach der Auflösung der Kulturen. 1992.

<sup>60</sup> Dietmar Treichel. Grundlegende Begriffe und Fragen. Lehrbuch Kultur. Münster, 2011.

<sup>61</sup> Hans-Jürgen Lüsebrink. Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer. Stuttgart, 2005.

<sup>62</sup> Wolfgang Welsch. Was ist eigentlich Transkulturalität? Bielefeld, 2009.

### 3.2 Interkulturelle Orientierung

Nach Handschuck und Schröer<sup>63</sup> (2011) soll interkulturelle Orientierung als «eine sozialpolitische Haltung von Personen beziehungsweise Institutionen verstanden werden, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in einer Stadtgesellschaft leben und dass diese Gruppen in ihren Kommunikations- und Repräsentationsmitteln unterscheiden» (zit. in Schröer, 2007, 2). Interkulturelle Orientierung ermöglicht dadurch, dass Individuen und Gruppen ihre eigenen Anliegen vertreten, die involvierten Personen ihrer eigenen Kultur eine selbstreflexive Haltung entgegenbringen und dadurch eine gleichberechtigte Begegnung stattfinden kann. Dies ermöglicht weiter, dass das Verhältnis zwischen Mehrheit und Minderheit und die daraus resultierende Definitionsmacht und die ungleiche Verteilung von Ressourcen thematisiert wird.

Interkulturelle Orientierung kann als eine strategische Ausrichtung angesehen werden, die in der Vision sowie im Leitbild einer Organisation verankert ist, sich in den jeweiligen Zielen konkretisiert und die Organisation als verbindlich empfindet, die eine interkulturelle Öffnung bedingt (Schröer, 2007, 1). Es ist ein langfristiger und reflexiver Lern- und Erfahrungsprozess, eine solche Offenheit und Anerkennung gegenüber Vielfalt zu verinnerlichen.

### 3.3 Definitionen

Schröer (2007, 2) sieht eine interkulturelle Öffnung als die Konsequenz einer interkulturellen Orientierung an, welche die handelnde Umsetzung der strategischen Ausrichtung einer Organisation ist. Der Autor erläutert des Weiteren, dass sich eine interkulturelle Öffnung gegen Geschlossenheit und bewussten oder unbewussten Ausgrenzungsmechanismen richtet.

Vanderheiden und Mayer (2014, 34) weisen darauf hin, dass in der Literatur der Begriff «interkulturelle Öffnung<sup>64</sup>» stärker verbreitet ist als «transkulturelle Öffnung<sup>65</sup>». Die Konzepte sind aufgrund ihrer Definitionen nicht voneinander abgrenzbar. In theoretischen Abhandlungen sowie in praktischen Handlungsfeldern verschwimmen sie ineinander. Treichel und Mayer<sup>66</sup> haben interkulturell von transkulturell differenziert:

interkulturell		transkulturell	
<i>Begriffe</i>	<i>Fokus</i>	<i>Begriffe</i>	<i>Fokus</i>
Einheiten	Strukturen	Systeme	Kräfte
Funktionen	Effizienz	Menschen	Interessen
Differenzen	Transaktion	Ressourcen	Transformation
Training	Wissen	Entwicklung	Potenziale
Techniken	Skills	Persönlichkeit	Kompetenzen
Sensibilität	Ich / Fremde	Authentizität	Diversity
Kooperation	Austausch	Konstruktion	Synergie

<sup>63</sup> Sabine Handschuck, Hubertus Schröer. Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Augsburg, 2002.

<sup>64</sup> Sabine Handschuck, Hubertus Schröer. Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Augsburg, 2011; Dieter Filsinger. Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste. Saarbrücken/Berlin, 2002; Veronika Fischer. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung migrationsbedingter Qualifikationserfordernisse. Schwalbach, 2005; Tatiana Lima Curvello, Margret Pelkhofer-Stamm. Interkulturelles Wissen und Handeln. Berlin, 2003.

<sup>65</sup> Monika Eicke, Bettina Zeugin. Transkulturell Handeln – Vielfalt gestalten. Luzern, 2007; Dagmar Domenig. Transkulturelle Kompetenz. Bern, 2008.

<sup>66</sup> Dietmar Treichel, Claude-Hélène Mayer. Lehrbuch Kultur. Münster, 2011

Tabelle 1: Abgrenzung interkulturell – transkulturell nach Vanderheiden und Mayer (2014, 34)

Vanderheiden und Mayer (2014, 34) zitieren Treichel und Mayer<sup>67</sup>, welche erläutern: «Beide Seiten ergänzen einander. Und keine kann ohne die andere sein, wenn bei kulturüberschreitenden Herausforderungen keine gravierenden Risiken nachlässig in Kauf genommen werden sollen. Bisher ist dieses System weder in seinen Einzelbegriffen noch in den Zusammenhängen dazwischen endgültig geklärt».

Nachfolgend verweisen Vanderheiden und Mayer (2014, 34) auf diverse Definitionen von interkultureller Öffnung. Schröer<sup>68</sup> schildert eine weit dehbare Definition von interkultureller Öffnung, in welcher der Fokus auf dem Verhältnis unterschiedlicher Lebensformen und «Unterschiede des Geschlechts, der Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Ausstattung, der sozioökonomischen Lage, aber auch Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebs- und Verwaltungskulturen» (zit. in Vanderheiden und Mayer, 2014, 34) liegt.

Handschuck und Schröer<sup>69</sup> beschreiben vier Jahre später interkulturelle Öffnung als die konsequente Umsetzung interkultureller Orientierung (Vanderheiden und Mayer, 2014, 35). Somit ist die strategische Ausrichtung der Organisation sowie dessen Einfluss auf die Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des sozialen Handelns bedeutend. Interkulturelle Öffnung hat die Funktion Zugangsbarrieren in Organisationen für Minderheiten abzubauen. Des Weiteren sollen Angebote und Massnahmen der infrastrukturellen und individuellen Versorgung auf die regionale Bevölkerung angepasst werden. Es sollen zudem Angebote und Massnahmen entwickelt werden, die auf soziokulturelle Gruppen ausgerichtet sind. In interkulturellen Öffnungsprozessen sind Partizipation und Empowerment zentral. Den Beteiligten soll ermöglicht werden Netzwerke zu bilden, Zusammenhänge zu erkennen sowie ressourcenorientiert zu denken. Es wird geschildert, dass die Ziele dabei «das Anstreben der Chancengleichheit sowie die Implementierung sozialer Gerechtigkeit in der Gesellschaft» sind.

Definitionen zur interkulturellen Öffnung klären vorwiegend den Begriff «Interkulturalität» (Vanderheiden und Mayer, 2014, 35). Mosimann<sup>70</sup> äussert, dass der Begriff «Öffnung» in den Definitionen häufig nicht ausgeführt wird. Nach Mosimann ist der Begriff der Öffnung als eine bewusste oder unbewusste Geschlossenheit zu verstehen, die Grenzziehungen und Abgrenzungen erfordert. Schröer<sup>71</sup> beschreibt Öffnung als «ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird» (zit. in Vanderheiden und Mayer, 2014, 35). Das Schweizerische Rote Kreuz<sup>72</sup> plädiert bezüglich der Öffnung für ein «transkulturelles Mainstreaming» mit folgendem Ziel: «Die Öffnung einer Institution gegenüber der Vielfalt ihrer KundInnen und ArbeitnehmerInnen zielt auf einen tiefgreifenden und nachhaltigen Wandel der gesamten institutionellen Strukturen und Prozesse sowie des Handelns aller

---

<sup>67</sup> Dietmar Treichel, Claude-Hélène Mayer. Lehrbuch Kultur. Münster, 2011.

<sup>68</sup> Hubertus Schröer. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Düsseldorf, 2007.

<sup>69</sup> Sabine Handschuck, Hubertus Schröer. Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Augsburg, 2011.

<sup>70</sup> Heidi Mosimann. Interkulturelle Öffnung oder Managing Diversity? Bern, 2008.

<sup>71</sup> Hubertus Schröer. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Düsseldorf, 2007.

<sup>72</sup> Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK), Departement Migration. Öffnung von Institutionen der Zivilgesellschaft. Bern, 2004.

MitarbeiterInnen» (zit. in Vanderheiden und Mayer, 2014, 35). Nach Schröer<sup>73</sup> ist dieser Wandel durch den Ausgleich bzw. Abbau des Machtgefälles zwischen Organisations- bzw. Verwaltungsstrukturen und den unterschiedlichen Lebenswerten, die Hinwendung zum Ressourcen- und Empowerment-Ansatz, die Vermittlung interkultureller Kompetenz und die Initiierung von Lern- und Veränderungsprozessen, hervorzurufen.

### 3.4 Herausforderungen

Vanderheiden und Mayer (2014, 50) erläutern, dass folgende soziokulturell geprägte organisationalen Handlungsfelder in der aktuellen Literatur über interkulturelle Öffnung vermehrt vorkommen: Politik und Parteien, Recht und Verwaltungen, Kirchen und Religionen, Erziehung und Bildung, Wirtschaft, Gesundheitswesen, Zivilgesellschaft, Beratung sowie Sport. Interkulturelle Öffnung kann sich jedoch auf alle Handlungsfelder und Lebensbereiche beziehen und diese vor Herausforderungen stellen.

Vanderheiden und Mayer (2014, 36) äussern, dass die Herausforderungen interkultureller Öffnung für unterschiedliche Lebensbereiche und Handlungsfelder, wie Wirtschaftsbereiche, Behörden, das Gesundheitswesen und soziale Dienste häufig beschrieben wurden, unter anderem von Wohlfart und Zaumseil<sup>74</sup>. Beschrieben wird die Verunsicherung von Migrantinnen und Migranten sowie dem Fachpersonal im interkulturellen Kontakt, dadurch erhöhte Stresspotenziale für alle Beteiligten, die Anerkennung von kulturspezifischen Kommunikations- und Verhaltensweisen, Sprachprobleme, Diskriminierung, Definitionsmacht und Machtungleichheiten, strukturelle Barrieren des Zugangs etc.

Der Diözesan-Caritasverband (2008, 10) schildert, dass seitens der Menschen mit Migrationshintergrund, der Mitarbeitenden in Diensten Zugangsbarrieren bestehen können. Es können zudem strukturelle Zugangsbarrieren vorliegen.

Laut dem Diözesan-Caritasverband (2008, 10ff.) können Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund mangelnder Information über die Existenz eines Angebots, Zweifel an der Verständigungsmöglichkeit, Annahme, von den Mitarbeitenden wenig Wertschätzung und Akzeptanz zu erfahren sowie soziokulturell bedingte Leidensbereitschaft und Stolz daran gehindert werden ein Dienstleistungsangebot zu nutzen. Als weitere mögliche Zugangsbarrieren wird die Angst vor der Herausnahme der Kinder aus dem Familienhaushalt, vor Einmischung in die Ehe und aufenthaltsrechtlichen Folgen beschrieben. Es können ebenfalls strukturelle Hindernisse (örtliche Distanz, Öffnungszeiten, usw.) vorliegen.

Auf Seiten der Mitarbeitenden in Diensten werden vom Diözesan Caritasverband (2008, 11) ethnozentristische Vorurteile und Missverständnisse, Überbetonung und klischeehafte Generalisierung kultureller Kontraste, Fixierung auf Stereotypisierungen sowie die Angst vor Fremden als Zugangsbarrieren genannt. Es können zudem (unbewusste) Vorurteile sowie Überforderungsgefühle auftreten. Vanderheiden und Mayer (2014, 36.ff.) sind ebenfalls der Ansicht, dass sich seitens der Fachkräfte Zugangsbarrieren zeigen können. Sie ergänzen folgende Punkte:

- mangelnde interkulturelle Kommunikationskompetenzen
- Gleichbehandlung von Ungleichem
- das Beharren auf eingespielten Verhaltensweisen

---

<sup>73</sup> Hubertus Schröer. Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Düsseldorf, 2007.

<sup>74</sup> Ernestine Wohlfart, Manfred Zaumseil. Transkulturelle Psychiatrie – Interkulturelle Psychotherapie. Heidelberg, 2006.

Die strukturellen Zugangsbarrieren sind nach dem Diözesan-Caritasverband (2008, 10ff.) die Annahme, dass Mitarbeitende anderer Nationalitäten weniger geeignet sind oder weniger Akzeptanz erfahren würden, Konkurrenzängste gegenüber Kolleginnen und Kollegen anderer Nationalität(en) und negative Kompetenzzuschreibung. Es wird des Weiteren die Unterstellung fehlender professioneller Distanz zu Personen der gleichen Nationalität sowie die Bevorzugung von Bewerberinnen und Bewerbern der eigenen Konfession bei Neuanstellungen genannt.

Vanderheiden und Mayer (2014, 36) erwähnen Schröder<sup>75</sup>, der mehrere Beispiele schildert, die durch eine Öffnung vermieden werden, dass:

- Migrantinnen und Migranten auf Sprachbarrieren stossen
- ihnen strukturelle Diskriminierung wiederfährt
- Organisationen keine muttersprachlichen Fachkräfte haben
- Informationen über Angebote kaum vorhanden sind
- Interpretationsmuster der Klienten missverstanden werden
- Werte wie Stolz, Skepsis und Zurückhaltung vordergründig sind

### 3.5 Ziele interkultureller Öffnung

Gemäss dem Diözesan-Caritasverband (2008, 10) sind die zentralen Ziele der interkulturellen Öffnung, dass vorhandene strukturelle und konzeptionelle Zugangsbarrieren abgebaut sind, Mitarbeitende interkulturelle Kompetenz haben und Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeitende gleiche Einstellungs- und Aufstiegsmöglichkeiten haben. Diese Ziele können durch Massnahmen auf Ebene der Organisationsentwicklung erlangt werden, weshalb interkulturelle Öffnung als Leitungsaufgabe angesehen wird.

Schröder (2007, 4) fasst die Ziele der interkulturellen Öffnung unter Einbezug der Fachdiskussion diverser Autoren<sup>76</sup> wie folgt zusammen:

- «die Einlösung des Gleichbehandlungs- und Gerechtigkeitspostulat des Grundgesetzes und die Anerkennung von Gleichheit und Verschiedenheit in der multikulturellen (Stadt-) Gesellschaft
- die kritische Reflexion des Machtgefälles zwischen Organisations- bzw. Verwaltungskulturen und den unterschiedlichen kulturellen Lebenswelten der Nutzerinnen und Nutzer, Abbau beziehungsweise Ausgleich dieser Asymmetrien
- die Etablierung einer interkulturellen Orientierung als Querschnittsaufgabe aller Bereiche von öffentlichen und freien Trägern der Daseinsvorsorge sowohl als Steuerungsaufgabe wie in der operativen Arbeit
- die Abkehr vom Defizitansatz, wonach Menschen mit Migrationshintergrund vorwiegend als problematisch gesehen werden, und die Hinwendung zum Ressourcen- bzw. Empowerment-Ansatz, wonach kulturelle Vielfalt als Chance zu verstehen ist
- der Abbau bestehender Hemmschwellen für den Zugang zu den Einrichtungen und Dienststellen, die Verhinderung benachteiligender Ethnisierungsprozesse, die Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund in allen Beschäftigungsbereichen, Funktionen und auf allen Hierarchieebenen

---

<sup>75</sup> Hubertus Schröder. Interkulturelle Öffnung. Berlin, 2007.

<sup>76</sup> Sabine Handschuck, Hubertus Schröder. Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. 2002; Tatiana Lima Curvello, Margret Pelkofer-Stamm. Interkulturelles Wissen und Handeln. Berlin, 2003; Hildergard Simon-Hohm. Interkulturelle Öffnung Sozialer Dienste und interkulturelle Kompetenz. Frankfurt, 2004; Veronika Fischer. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung migrationsbedingter Qualifikationserfordernisse. Schwalbach, 2005.

- die Vermittlung interkultureller Kompetenz durch Wissen über Migrationsprozesse, Integrationsfragen und die Einsicht in die Notwendigkeit der produktiven Gestaltung kultureller Pluralität
- die Initiierung (selbst-) reflexiver Lern- und Veränderungsprozesse bei Individuen, Gruppen und Organisationen».

### 3.6 Dimensionen

Gemäss Schröer (2007, 5) muss der Ausgangspunkt interkultureller Öffnungsprozesse eine Erhebung des Ist-Zustandes sein. Die Bestandesaufnahme sowie die Konzeptionierung der erforderlichen Massnahmen sollten auf vier Ebenen erfolgen. Diese Differenzierung hat eine analytische Funktion, in der Umsetzung fliessen diese ineinander.

In der *normativen Dimension* steht die Frage im Mittelpunkt, «ob sich eine Kommune, ein Verband oder eine Einrichtung dem interkulturellen Paradigma verpflichtet fühlt» (Schröer, 2007, 5). Um dies beantworten zu können, muss vorgängig geklärt werden, ob interkulturelle Orientierung und Öffnung als Querschnittsaufgabe definiert ist, dies als Teil einer sozialen Gerechtigkeitspolitik erachtet wird, im Leitbild die anerkannte Verschiedenheit und anerkannten Gleichheit der unterschiedlichen Nutzerinnen und Nutzer der Dienstleistungen spezifiziert wird und Empowerment und Partizipation als leitende Vorstellungen für die integrationspolitischen Perspektiven gelten.

Die *institutionelle Dimension* sucht nach einer Antwort auf die Frage, «ob sich die Strukturen der sozialen Dienstleistungserbringung für Menschen mit Migrationshintergrund öffnen» (Schröer, 2007, 5). Es gilt zu beantworten, ob eine kritische Analyse der Zugangsbarrieren in der Aufbau- und Ablauforganisation stattfindet, Strukturen, Prozesse und Leistungen migrationssensibel angepasst werden, interkulturelle Orientierung sich in der inneren Haltung der Mitarbeitenden verankert hat, interkulturelle Öffnung zur Steuerverantwortung gehört und Prozesse der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung kultursensibel erfolgen.

Die *sozialräumliche Dimension* soll beantworten «ob interkulturelle Öffnung jenseits der Binnen-Logik von Organisationen auch Teil der sozialräumlichen Orientierung wird» (Schröer, 2007, 5). In dieser Dimension wird analysiert, wie gewährleistet wird, dass die Dezentralisierung und Regionalisierung sozialer Dienstleistungen migrationssensibel gestaltet wird. Des Weiteren wird untersucht, ob die sozialräumliche Orientierung die individuellen Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund, deren Netze in der Nachbarschaft sowie deren soziale Einbettung berücksichtigt. Zudem gilt es zu klären, ob die Dienste und Einrichtungen bei Prozessen der interkulturellen Qualifizierung unterstützt werden.

Die *instrumentelle Dimension* setzt sich mit der Frage auseinander, «ob Steuerungsinstrumente zielgerichtet für die interkulturelle Öffnung genutzt werden» (Schröer, 2007, 6). Es soll erfahren werden, ob die Qualitätsentwicklung der Einrichtung mit interkulturellen Zielen einhergeht und Instrumente der Neuen Steuerung wie Zielvereinbarungen, Berichtswesen, Monitoring, etc. der interkulturellen Öffnung dienen.

### 3.7 Gestaltung

In den folgenden Abschnitten wird die Gestaltung interkultureller Öffnung auf der Personal- sowie auf der Organisationsebene diskutiert<sup>77</sup>.

Nach Schröer (2007, 6) verweisen die vorgängig beschriebenen Dimensionen interkultureller Öffnung darauf, dass durch die Führungsebene «top down» interkulturelle Orientierungs- und Öffnungsprozesse implementiert werden müssen. Des Weiteren sollen die Mitarbeitenden «bottom up» in den Veränderungsprozess einbezogen werden. Eine interkulturelle orientierte Personalentwicklung zur Qualifizierung des Personals sowie die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund werden als die strategischen Ansätze dafür erachtet. Es wird ausserdem hervorgehoben, dass der Einbezug von Mitarbeitenden in einer Organisationsentwicklung die Grundlage für strukturelle Veränderungen bildet.

#### 3.7.1 Interkulturelle Personalentwicklung

Nach Schröer (2007, 6) wird die Qualifizierung der Mitarbeitenden vermehrt als Voraussetzung interkultureller Öffnung erachtet, da sich die Notwendigkeit von Veränderung aus den Fragen der (fehlenden) Kompetenz ergibt. Auf diesen Bedarf folgten als erste Reaktion Fortbildungsveranstaltungen, welche eher eine defizitäre Perspektive förderten und zu Stereotypisierungen und Kulturalisierungen führten. Inzwischen wurden Rahmenbedingungen und Standards entwickelt, die erfolgreich interkulturelle Kompetenz vermitteln können. Wesentlich ist, dass Bewusstsein über Einstellungen, Verhaltensweise sowie Werte zu fördern, indem (selbst-)kritisch über das Eigene und das Fremde reflektiert wird. Des Weiteren gilt es Wissen über Ursache und Geschichte der Arbeitsmigration, die Rolle und den Status von Minderheiten und die aktuelle Migrationspolitik zu vermitteln sowie durch geeignete Kommunikations- und Konfliktstrategien die Handlungskompetenz zu fördern.

Der Erfolg von Massnahmen zur interkulturellen Personalentwicklung wird von den strukturellen Bedingungen, die den Mitarbeitenden als Lernfeld dienen, geprägt (Schröer, 2007, 6). Individuelle Weiterbildungen haben lediglich einen Nutzen, wenn sich zugleich die Organisation verändert und ermöglicht, dass das Gelernte in der Praxis angewendet wird. Die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein weiterer bedeutender Bestandteil interkultureller Personalentwicklung.

#### 3.7.2 Interkulturelle Organisationentwicklung

Schröer (2007, 7) erläutert, dass für einen erfolgreichen Prozess interkultureller Öffnung die Gesamtorganisation betrachtet und eine Entwicklung des gesamten Systems und nicht lediglich der Mitarbeitenden angestrebt werden muss. Es werden folgende wesentliche Elemente eines interkulturell orientierten Organisationsentwicklungs-Prozesses definiert (Schröer, 2007, 7ff.):

**Führungsverantwortung** – «Das Management von tiefgreifenden Veränderungsprozessen wie interkulturelle Orientierung und Öffnung ist Führungsaufgabe». Dessen Einleitung muss «top down» erfolgen und bedarf kontinuierlicher Unterstützung der Leitungsebene. Der Prozess muss durchgehend von den Leitungskräften begleitet und sollte nicht delegiert werden.

**Querschnittsaufgabe** – Es ist erforderlich, dass interkulturelle Öffnung organisationspolitisch als querschnittspolitische Strategie definiert wird, die sich nicht nur auf bestimmte Felder, wie

---

<sup>77</sup> Die Gestaltung einer interkulturellen Organisationsentwicklung kann des Weiteren durch den Diversity-Ansatz beleuchtet werden. Aufgrund des vorgegebenen Rahmens dieser Bachelorthesis wird auf diese Vertiefung verzichtet.

beispielsweise Erziehungskräfte oder Menschen mit Migrationshintergrund bezieht. Querschnittsaufgabe heisst, dass das Thema für sämtliche Produkte, Bereiche, Ebenen sowie Hierarchien als Strategie fungieren kann.

**Leitbildentwicklung** – Eine Organisation, die sich in einem Öffnungsprozess befindet, ergänzt ihr Leitbild mit interkultureller Orientierung als Haltung der Anerkennung und Wertschätzung von Gleichheit sowie Verschiedenheit. Die Entwicklung des Leitbildes ist durch eine prozessuale Kooperation von Leitung und Mitarbeiterschaft zu gestalten. Die Kultur der Organisation verdeutlicht mit ihren Werten, Regeln und Strukturen ihr Bild, wie die zukünftige Gestaltung erfolgen soll.

**Ziele und Zielüberprüfung** – Die Ziele setzen klare Vorgaben für den Veränderungsprozess der Organisation und dessen Belegschaft und sind zudem aussagekräftig für dessen Klienten und Klientinnen. Das Definieren von überprüfbaren Zielen, die den Abbau von Zugangsbarrieren, Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder Vermittlung interkultureller Kompetenz beinhalten, ist erforderlich. Es werden Indikatoren für die Ziele festgelegt.

**Kultursensibles Auswertungsverfahren** – Neue Steuerungsinstrumente fundieren auf der regelmässigen Überprüfung des Grads der Zielerreichung. Es sind adäquate Auswertungsverfahren zu definieren. Anhand der vereinbarten Ziele und Indikatoren ist es möglich die interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsstrategie zu überprüfen. Bei der Auswertung von Zielen, ist es unerlässlich, dass in kulturellen Überschneidungssituationen ursprüngliche Standards als potenziell ethnozentristische Kulturstandards kritisch reflektiert werden und hinterfragt wird, ob diese gegenüber der Zielgruppe angemessen sind.

### **3.8 Kritiken am Konzept der interkulturellen Öffnung**

Nach Busch (2014, 69) hat der Begriff der interkulturellen Öffnung vordergründig eindeutige und leicht nachvollziehbare Ziele: «Alle öffentlichen gesellschaftlichen Räume und Institutionen sollen so gestaltet werden, dass Menschen jedweder kulturellen Zugehörigkeit einen gleichberechtigten Zugang zu allen Positionen in diesen Einrichtungen nicht nur theoretisch eröffnet bekommen, sondern diesen auch gleichwertig proportional in Anspruch nehmen». Diese Zielsetzung erscheint klar, dennoch ist Letzteres schwer erreichbar. Bietet eine Einrichtung beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund ihre Arbeitsplätze bis hin zu den Führungspositionen an, werden die eingeladenen Mitarbeitenden das Angebot nicht zwingend annehmen. Ihr Einfluss ist somit begrenzt.

Im Konzept der interkulturellen Öffnung zeigen sich weitere Brüche und Widersprüchlichkeiten (Busch, 2014, 70ff.). Die Autorinnen äussern, dass das Konzept unter anderem zu schwammig ist. Es ist unklar, welche Strategien und Aktivitäten mit Gewissheit zu einer interkulturellen Öffnung führen. Eine präzise Überprüfung des Anstrebens oder des Erfolgs einer interkulturellen Öffnung ist kaum möglich. Experten entgegnen hierzu, dass das Konzept der interkulturellen Öffnung situativ und kontextabhängig ist und deshalb unterschiedlich umgesetzt und realisiert werden muss.

Busch (2014, 70) zufolge beinhaltet das Konzept ausserdem kaum Neues. Westliche Gesellschaften in Zeiten der Globalisierung machen sich seit mindestens 30 Jahren Gedanken um ein friedvolles Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft. Da das Konzept der interkulturellen Öffnung allgemein und kontextspezifisch ist, bringt es wenige neue Erkenntnisse.

Busch (2014, 70ff.) stützt sich in den folgenden drei Kritikpunkten auf den Migrationsforscher Mark Terkessidis<sup>78</sup>. Die Reichweite des Konzepts der interkulturellen Öffnung wird bemängelt: «Wenn

---

<sup>78</sup> Mark Terkessidis. Interkultur. Berlin, 2010.



eine interkulturelle Öffnung darauf abziele, Migranten in bestehende einheimische Institutionen einer Mehrheitskultur zu integrieren, ist demnach niemandem geholfen. Vielmehr müssten auch die Institutionen selbst so verändert und transformiert werden, dass sie in ihrer Arbeitsweise und Funktion den Bedürfnissen einer von Terkessidis als solchen bezeichneten 'Interkultur' gerecht werden» (Busch, 2014, 70ff.). Ein weiteres Argument von Terkessidis<sup>78</sup> ist, dass viele Massnahmen zur interkulturellen Öffnung bloss das Bestehen kultureller Unterschiede unterstellen, die die Bevölkerung zwecks interkultureller Öffnung kennenlernen und erlernen sollen. Dadurch wird pauschalisierendes Kulturwissen verbreitet, welches die Vorurteile zwischen den unterschiedlichen Gruppen fördert. Problematiken wie Diskriminierung und tägliche Ausgrenzung, die eine interkulturelle Öffnung weit mehr behindern, werden hingegen nicht thematisiert und folglich auch nicht bearbeitet.

Weiter wird hervorgehoben, dass das Konzept auf der Annahme einer bestehenden Kultur basiert. Interkulturelle Öffnung hat ein intensiviertes und chancengleiches Zusammenleben von Menschen diverser Kulturen in Migrationskontexten zum Ziel (Busch, 2014, 70ff.). Eine interkulturelle Öffnung ist jedoch lediglich dann zu erzielen, wenn etwas vorliegt, was geöffnet werden kann bzw. muss. Somit muss die Existenz einer Mehrheitskultur, wie beispielsweise die schweizerische Kultur, vorliegen. Kritikern zufolge ist die Existenz einer Kultur als Reinform eine Illusion. Internationales und interkulturelles Zusammenleben ist für viele Menschen zu einer Selbstverständlichkeit geworden, weshalb kein Bedarf nach einer «Öffnung» besteht, sondern höchstens etwas, was weiterentwickelt werden kann.

Als letzter Kritikpunkt wird von Busch (2014, 70ff.) erwähnt, dass das Konzept veralteten Vorstellungen von Integration folgt. Dies steht in Zusammenhang mit dem vorherigen Kritikpunkt, in dem eine interkulturellen Öffnung «von einem Primat» der eigenen Kultur ausgeht. Es wird erwartet, dass sich Migrantinnen und Migranten an die Mehrheitskultur anpassen, was auf ein reaktionäres Verständnis von Integration hinweist. Den Migrantinnen und Migranten wird in dem Sinne entgegengekommen, dass Integrationsbemühungen etwas erleichtert werden und sie ermutigt werden, diese Bemühungen zu unternehmen, um einer Parallelgesellschaft entgegenzuwirken.

### **3.9 Interkulturelle Kompetenz**

Die diversen kulturellen Prägungen in der Gesellschaft stellen die sozialen Dienste vor Herausforderungen (Zacharaki, 2013, 16). Professionelles Handeln ist erforderlich. Dieses muss durch interkulturelle Bildung und den Erwerb interkultureller Kompetenzen unterstützt und durch weiteres theoretisches Wissen ergänzt werden. In den folgenden Abschnitten wird die Thematik «Interkulturelles Lernen» erläutert. Laut der Autorin setzt interkulturelle Kompetenz nämlich interkulturelles Lernen voraus.

#### **3.9.1 Interkulturelles Lernen**

Zacharaki (2013, 16) definiert interkulturelles Lernen als einen Lernprozess, der bewusst stattfinden kann, beispielsweise in Form von interkulturellen Trainings oder Fortbildungen. Der Lernprozess kann auch unbewusst in Form von interkulturellen Begegnungssituationen vollzogen werden.

Zacharaki (2013, 16) verweist auf John Berry<sup>79</sup>, der erforscht hat, wie ein Individuum in einer fremdkulturellen Umgebung, etwa bei einem Auslandsaufenthalt oder einer dauerhaften Migration, reagiert. Diesen Lernprozess nennt Berry «Akkulturation». Es werden vier Akkulturationsstrategien unterschieden:

---

<sup>79</sup> John Berry. Immigration, acculturation and adaption. 2005.

- «Separation: die Fremdkultur wird abgelehnt und die eigene Kultur wertgeschätzt;
- Assimilation: die eigene Kultur wird abgelehnt und die Fremdkultur wertgeschätzt;
- Integration: beide Kulturen werden wertgeschätzt und zu einer neuen Symbiose zusammengeführt;
- Marginalisierung: Eigenkultur und Fremdkultur werden abgelehnt und man grenzt sich selbst sozial aus.»

Nach Zacharaki (2013, 16) müssen professionell Handelnde zwei Aspekte beachten, um Anpassungen vornehmen zu können. Zuerst wird das Bewusstsein über die eigene persönliche Vorstellung einer gelungenen Akkulturation geschaffen: «Wie reagiere ich als professionell Handelnde/r?». Des Weiteren wird die Perspektive des Klienten reflektiert: «Wie reagiert hier der Klient? – Welche Akkulturationsstrategie verfolgt er?».

Zacharaki (2013, 16ff.) erläutert interkulturelles Lernen unter Einbezug eines weiteren Modells von David S. Hoopes<sup>80</sup> näher. Das Stufenmodell interkulturellen Lernens beschreibt die Entwicklungsstufen des interkulturellen Lernens. Die erste Stufe «Ethnozentrismus» wird als natürliche Überlebensstrategie des Menschen verstanden. Diese ermöglicht ihm Ordnung in der unübersichtlichen Umwelt zu schaffen, sich gegen Angriffe der Natur zu verteidigen und Kraft aus der Solidarität mit der Gruppe zu schöpfen. Der Ethnozentrismus ist sowohl biographisch als auch soziologisch eine der frühesten Stufen menschlicher Entwicklung. Überwiegt der Ethnozentrismus, so wird die eigene Weltsicht und Kultur als die einzig mögliche verstanden. Andere Kulturen werden geringgeschätzt oder ganz verachtet. In der zweiten Stufe «Aufmerksamkeit», wird Bewusstsein dafür entwickelt, dass es auch andere kulturelle Systeme gibt. Diese können befremdlich und irritierend wirken, sind jedoch nicht zwingend feindlich. Die dritte Stufe behandelt das «Verstehen». Eine differenzierende Wahrnehmung wird ermöglicht. Dadurch kann eine rationale Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur und anderen Systemen stattfinden. In der vierten Stufe «Akzeptanz», besteht Respekt und Akzeptanz für Kulturunterschiede, ohne dass diese mit den Massstäben der eigenen Kultur bewertet werden. Andere kulturelle Werte und Orientierungen werden anerkannt und als Ausdruck der Andersartigkeit verstanden. In der fünften Stufe «Wertschätzung» herrscht eine adäquate Wahrnehmung der Stärken und Schwächen der Fremdkultur, die anhand kulturübergreifender Massstäbe vollzogen wird. Die sechste und letzten Stufe «Selektive Aneignung» ist erlangt, wenn eine selektive Aneignung positiver Einstellungen und Verhaltensweisen des fremdkulturellen Systems stattfindet.

Im Prozess des interkulturellen Lernens ist es wichtig, die Interkulturalität als Aspekt der Identität von Personen zu berücksichtigen (Zacharaki, 2013, 18). Unser alltägliches Verhalten wird von verinnerlichtem Denken und angenommenen Handlungsmustern geprägt. Diese beiden Faktoren wirken sich dadurch auf das Miteinander im Alltag aus. Dieses Denken und Verhalten ist von der eigenen Kultur geprägt. Die Kultur, in der man aufgewachsen ist, hat zudem Auswirkungen auf die eigene Weltsicht und dadurch auch auf die eigene Wirklichkeitskonstruktion.

Nach Zacharaki (2013, 18ff.) hilft interkulturelles Lernen die eigene Kultur in den Mittelpunkt zu setzen, bewusstes und unbewusstes Verhalten und Deutungen zu erkennen und durch Selbstreflexion folgende Fähigkeiten zu entwickeln:

- «Abstand zu sich selbst zu nehmen. Dies kann zur kulturellen Selbstwahrnehmung und Erkenntnis eigener Kulturstandards führen;

---

<sup>80</sup> David S. Hoopes. Intercultural communication concepts and the psychology of intercultural experience. Chicago, 1981.

- In das Kultursystem der anderen hineinzutreten, um die Welt mit deren Augen zu sehen. Dies kann zum Erkennen und Akzeptieren der Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens führen;
- Kulturelle Unterschiede in weiteren Sinnzusammenhängen zu identifizieren und einordnen zu können. Dies kann zum Verständnis und zum Respektieren anderskultureller Perspektiven führen;
- Über den beschreibenden Vergleich der Unterschiede hinauszugehen. Dies kann zur Wahrnehmung anderskultureller Muster als etwas Andersartigem, ohne dabei negativ oder positiv bewerten zu wollen, führen;
- Vorurteile zu identifizieren und Gründe für deren Entstehung zu erkennen;
- Beziehungen und Kontakte mit Zugewanderten aufzubauen und zu pflegen; dies kann zu einem bewussten Leben bzw. Erleben des Miteinanders führen;
- Die Verantwortung für ein gemeinsames Miteinander wahrnehmen».

Nach Zacharaki (2013, 19) bedarf der Prozess des interkulturellen Lernens einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Ethnozentrismus. Um Verständnis für andere Kulturen entwickeln zu können, muss Verständnis für den eigenen Ethnozentrismus bestehen. In diesem Zusammenhang wird der Diskurs von Kanacher<sup>81</sup> einbezogen:

«Dabei soll Ethnozentrismus als Teilaspekt der Identität nicht abgelehnt oder gar abgelegt werden – das Vorhandensein eines individuellen und kulturgebundenen Normen- und Wertesystems soll erkannt und verstanden werden –, damit es auch Mitgliedern anderer Kulturen zugestanden werden kann...! Interkulturelle Bildung bedeutet, sich auf einen Prozess einzulassen, bei dem die eigene Person hinterfragt bzw. eigene 'Selbst-Erkenntnis' zum Verständnis für 'fremdes' Kulturverhalten provoziert werden soll. Dies erfordert von den Beteiligten Engagement, Toleranz, Offenheit und persönliche reife» (zit. in Zacharaki, 2013, 19).

### **3.9.2 Definition interkulturelle Kompetenz**

Zacharaki (2013, 19) schildert, dass interkulturelle Kompetenz ein konkretes Anforderungsprofil für die Professionellen der Sozialen Arbeit beschreibt. Interkulturelle Kompetenz wird als eine berufliche Schlüsselqualifikation erachtet. Sie beinhaltet die Fähigkeit:

- «interkulturelle Situationen und Zusammenhänge wahrzunehmen, sie mit ihren Problemstellungen zu erfassen und in ihren Chancen zu begreifen;
- das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem zu sehen und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch reflektieren zu können;
- Interkulturelle Prozesse zu initiieren, Diskriminierungen gegenzusteuern und Benachteiligungen abzubauen;
- Sensibilität für und in interkulturellen Lernprozessen bei anderen zu fördern und zu entwickeln;
- Konflikte im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten zu können;
- sich Wissen anzueignen;
- das Gelernte in die Struktur der eigenen Organisation übertragen zu können.»

---

<sup>81</sup> Britta Kanacher. KCI: Interkulturelle Kompetenz Center Inklusion(-ismus). Münster, 2005.

Gemäss der Definition interkultureller Kompetenz von Kanacher<sup>82</sup> setzt sich diese wie folgt zusammen:

«70% *Affektives Lernen*

35% Offenheit für andere Handlungsmuster

35% Erkennen kultureller Hintergründe im eigenen Verhalten und Handeln

30% *Kognitives Lernen*

15% Wissen über eigene Kultur

15% Wissen über andere Kulturen» (zit. in Zacharaki, 2013, 20).

Zacharaki (2013, 20) erläutert, dass die innere Haltung und Bereitschaft der Professionellen den Lernprozess zu erleben und aktiv mitzugestalten die Basis zum Erwerb interkultureller Kompetenz ist. Dies erfordert Wertschätzung und Interesse für die Lebenswelt von Menschen anderer Kulturen, Offenheit sowie die Bereitschaft zur Selbstreflexion. Interkulturelle Kompetenz verlangt somit ein bestimmtes Wertefundament.

Fischer (2009, 37ff.) unterteilt die interkulturelle Kompetenz in verschiedene Ebenen. Es wird die Ich-, Wir, Sach- und Organisationsebene differenziert. Diese sind in einem globalen Zusammenhang sowie der Sphäre der Organisation und der Gesellschaft eingebettet. Dies wird wie folgt schematisch aufgezeigt:

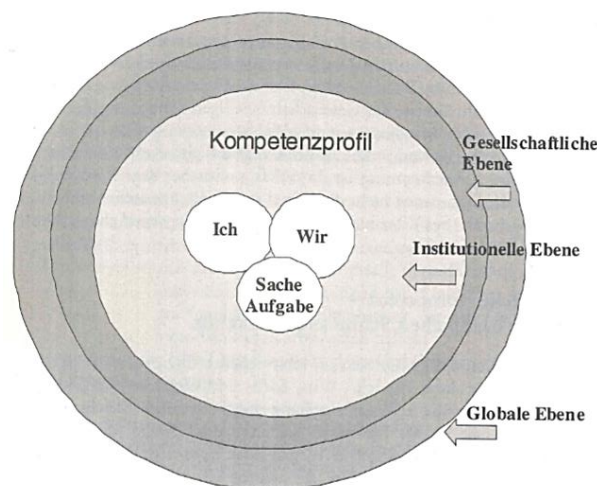


Abb. 5: Kompetenzprofil interkultureller Kompetenz nach Fischer (2009, 38)

### *Globale Ebene*

Fischer (2009, 38ff.) erwähnt, dass der Aspekt der Globalität von den meisten Autoren und Autorinnen, die sich mit interkultureller Kompetenz auseinandersetzen, vernachlässigt wird. Interkulturelle Kompetenz wird somit häufig als Antwort auf die multikulturelle Gesellschaft erachtet und als eine Strategie in Anbetracht der nationalen Veränderungen gesehen. In den 90er Jahren kamen Fragen der Globalisierung auf, welche den Blick auf die Weltgesellschaft förderten. Inzwischen sind Veränderungen global zu betrachten. Globales Denken als interkulturelle Schlüsselkompetenz umfasst unter anderem, dass Handelnde sich «der Eingebundenheit aller in die 'Weltgesellschaft' bewusst sind, den Ursachen und Auswirkungen internationaler Migrationsströme und der Wandlungsgeschichte der Teilnehmenden widmen, sich kritisch und zukunftsweisend mit Globalisierung auseinandersetzen, über unverzichtbare, international anerkannte Werte und Normen

<sup>82</sup> Britta Kanacher. KCI: Interkulturelle Kompetenz Center Inklusion(-ismus). Münster, 2005.

verständigen, transnational vernetzen und entsprechende Bündnispartner auf internationaler Ebene suchen» (Fischer, 2009, 39).

### *Gesellschaftliche Ebene*

Auf der gesellschaftlichen Ebene sind die ökonomischen, politischen, rechtlichen, sozialen und kulturellen Strukturen einer Gesellschaft vordergründig, die alle Lebensbereiche als Makrosystem durchdringen (Fischer, 2009, 40). Die Ausländerpolitik hat Auswirkungen auf das Ausländerrecht und das Asylrecht auf das Leben von einheimischen und zugewanderten Personen im jeweiligen Land. Für ein professionelles Handeln in der Einwanderungsgesellschaft ist die Kenntnis der Auswirkungen von Eingriffen auf der Makroebene auf die Mikro- und Mesoebene erforderlich.

### *Institutionelle Ebene*

Interkulturelle Kompetenz ist vermehrt in einem institutionellen Kontext eingebettet (Fischer, 2009, 40). Ihr Anforderungsprofil variiert je nach Aufgabenspektrum der Institution und Bedarf der Zielgruppe. Des Weiteren wirken sich die hierarchische Funktion und die Position von Organisationen auf das Anforderungsprofil aus. Die Aufgaben der Leitungsebene unterscheiden sich von denjenigen der mittleren und unteren Hierarchie-Ebenen.

### *Ich-Ebene*

Fischer (2009, 40) zufolge ist im interkulturellen Dialog die Akzeptanz der eigenen Fremdheitsgefühle fundamental. Zacharaki (2013, 22) führt weiter aus, dass es für den professionellen Akteur dabei wichtig ist, die Ausprägungen seiner Wertvorstellungen aufgrund seiner kulturellen Herkunft zu reflektieren. Die Reflexion der eigenen «kulturellen Gewordenheit» ist eine fundamentale Grundlage für die interkulturelle Arbeit und ermöglicht, sich der eigenen Deutungsmuster und Wahrnehmungen bewusst zu werden. Die tief verankerten Sichtweisen, die das Handeln, beeinflussen, werden durch eine selbstreflexive Betrachtungsweise erkannt. Für professionell Handelnde ist es unerlässlich, sich bewusst zu sein, dass Klienten und Klientinnen ihre eigenen Erfahrungen mit ihrer eigenen Kultur und Familie gemacht haben und diese ihr Handeln und Denken prägen. Es muss berücksichtigt werden, dass sich die daraus resultierende Wahrnehmung von der eigenen unterscheiden kann, denn auch der professionelle Akteur hat Erfahrungen in seinem eigenen Kulturkreis gesammelt.

Nach Fischer (2009, 42) setzt sich die selbstreflexive Haltung auf der Ich-Ebene aus folgenden Punkten zusammen:

- «sich der eigenen kulturellen Prägungen bewusst werden,
- Gewordensein hinterfragen,
- ethnozentrische Anteile der individuellen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster erkennen,
- sich Bedingungen und Grenzen des Handelns aufgrund der eigenen Orientierungsmuster bewusst machen,
- selbstkritische Haltung gegenüber der Berufsrolle einnehmen (Rollendistanz),
- berufliche Werte, Normen und Ziele überprüfen und mit den von den Klienten geäußerten Erwartungshaltungen vergleichen, ggf. relativieren, ergänzen, korrigieren,
- Umgang mit Irritationen und Befremdung lernen,
- Sensibilität gegenüber den eigenen Gefühlen entwickeln, um sie von den fremden unterscheiden zu lernen (Umgang mit Projektionen),
- Authentizität,
- Prozesshaftigkeit von kultureller Identität erkennen».

### *Wir-Ebene*

Fischer (2009, 42) bezieht sich auf der Wir-Ebene auf die personenzentrierte Grundhaltung nach Rogers<sup>83</sup>, zu welcher Kongruenz, Wertschätzung und Verstehen gehören. «So ist unter Empathie die Fähigkeit zu verstehen, die Erlebnisse und Gefühle der Klienten und deren persönliche Bedeutung präzise und sensibel zu erfassen» (Fischer, 2009, 42). Das bedeutet, in die Lebenswelt der Klienten und Klientinnen einzutauchen und ein Gespür für die vorliegende Situation zu bekommen. Zuhören vermittelt das Gefühl von Akzeptanz und ernst genommen werden.

Auf dieser Ebene ist zudem die Kommunikation von Wichtigkeit, da interkulturelle Interaktionen ein erhöhtes Risiko für Missverständnisse aufzeigen (Fischer, 2009, 43ff.). Interaktanten in interkultureller Kommunikation verfügen zum einen über sich unterscheidende Sprachsysteme und zum anderen liegen kulturspezifische Unterschiede des Kommunizierens vor. Es ist daher unerlässlich nonverbale und paraverbale Zeichen zu erkennen. Ein weiterer Bestandteil ist die Konfliktfähigkeit sowie die Ambiguitätstoleranz als das Aushalten von gegensätzlichen Erwartungshaltungen.

Fischer (2009, 44) nennt folgende sozialen Kompetenzen auf der Wir-Ebene:

- «Interkulturelle Prozesse initiieren, Impulse für Austausch und Perspektivwechsel geben,
- Empathie,
- Sprachkompetenz/kommunikative Kompetenz,
- Akzeptanz,
- Erkennen von Normen, die soziale Situationen regulieren,
- Einsicht in kulturabhängige Rollenstrukturen,
- Kenntnisse über
- das Selbstkonzept,
- den soziokulturellen Hintergrund,
- den Kommunikationsstil und die -regeln der Bezugspersonen,
- Fähigkeit der Verständniserzeugung durch Rückspiegelung,
- Ambiguitätstoleranz,
- Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Konfliktaustragung und -mediation».

### *Sach-Ebene*

Auf der Sach-Ebene ist ein soziokulturelles Hintergrundwissen über die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund sowie Wissen über Migrationsgeschichte, Vielfalt der Gesellschaft, ökonomische, politische sowie rechtliche Situation wichtig.

Fischer (2009, 44) schildert, dass folgende Themen im Rahmen einer beruflichen Fortbildung behandelt werden könnten:

- «Migrationsgeschichte,
- Daten und Zusammenhänge zur ökonomischen, politischen, rechtlichen, sozialen, kulturellen Situation von Migranten in Deutschland<sup>84</sup>,
- die soziale Konstruiertheit von Rassen, Ethnien, Nationen, etc.,
- Ursachen und Erscheinungsformen von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt sowie Strategien zur Prävention und Bekämpfung,
- Potentiale und Zugangsbarrieren beim Übergang in den Beruf,

---

<sup>83</sup> Carl Rogers. *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie*. Frankfurt, 1983.

<sup>84</sup> Die Autorin bezieht sich hier auf Migrantinnen und Migranten aus Deutschland. Dies kann für die Schweiz adaptiert werden.

- Theorien der interkulturellen Kommunikation,
- Migrantenselbstorganisationen».

## 4 Theoriegeleitete Forschungsfrage und Hypothesen

Die Einwanderungspolitik der Schweiz prägte die Biografien der heute älteren ausländischen Wohnbevölkerung. Ebenso öffnete der Entscheid über die Personenfreizügigkeit den Betroffenen neue Türen. Eine zunehmende Verrechtlichung und Verschärfung der Integrationspolitik in den letzten Jahren ist zu erkennen. Während zu Beginn der 50er-Jahre kein Interesse auf der Integration der ausländischen Fachkräfte lag, sind im aktuellen AIG Grundsätze und Kriterien der Integration verankert. Angenommene eidgenössische Volksinitiative führten zu einer restriktiveren Migrationspolitik, welche teilweise in Konflikt mit den Menschenrechten stehen. Die Schweiz als Migrationsgesellschaft war mit sozialen Problemen und Herausforderungen, die die Migration mit sich brachte, konfrontiert und reagierte in der Führung ihrer Politik und der Erlassung entsprechender Gesetze darauf. Trotz mehrmaligen Revisionen des AIG wurde in keinem Artikel der Situation älterer Migrantinnen und Migranten Rechnung getragen. Gemäss EKM (2012, 4) sind Unterschiede im Hinblick auf die ökonomische, gesundheitliche und soziale Situation der älteren Migrationsbevölkerung im Vergleich der schweizerischen Altersbevölkerung auszumachen. Hungerbühler (2007, 399-401) zufolge haben diese Dimensionen eine wechselseitige Wirkung aufeinander. Sie sieht die Ursache der oftmals benachteiligten Lebenslage von dieser Personengruppe, in deren Lebens- und Arbeitsbiografie. Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste ist eine Möglichkeit der Sozialen Arbeit sich für unterschiedliche Lebenslagen, Bedürfnisse und Anliegen der Klientel zu öffnen und ihre Zugänge und Angebote nach diesen anzupassen. Handschuck und Schröer<sup>85</sup> beschreiben die interkulturelle Öffnung als die konsequente Umsetzung interkultureller Orientierung (Vanderheiden und Mayer, 2014, 35). Entsprechend ist die strategische Ausrichtung der Organisation sowie dessen Einfluss auf die Strukturen, Prozesse und Ergebnisse des sozialen Handelns bedeutend. Interkulturelle Öffnung hat die Funktion Zugangsbarrieren in Organisationen für Minderheiten abzubauen. Es gilt das Weiteren Angebote und Massnahmen der infrastrukturellen und individuellen Versorgung auf die regionale Bevölkerung anzupassen. Es sollen Angebote und Massnahmen entwickelt werden, die auf die soziokulturellen Gruppen ausgerichtet sind. Partizipation und Empowerment sind zentrale Elemente interkultureller Öffnungsprozesse. Den Beteiligten soll ermöglicht werden Netzwerke zu bilden, Zusammenhänge zu erkennen sowie ressourcenorientiert zu denken. Die interkulturelle Kompetenz wird von Zacharaki (2013, 19) als ein konkretes Anforderungsprofil für die Professionellen der sozialen Arbeit beschrieben. Die innere Haltung und Bereitschaft der Fachperson den Lernprozess mitzuerleben bietet die Grundlage für den Erwerb interkultureller Kompetenz. Wertschätzung und Interesse für die Lebenswelt von Menschen aus anderen Kulturen, Offenheit sowie die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind erforderlich. Interkulturelle Kompetenz setzt somit ein bestimmtes Wertefundament voraus.

Die Schlussfolgerungen zur Einwanderungspolitik und zur interkulturellen Öffnung von sozialen Institutionen führt uns zu folgender Forschungsfrage:

*Wie gehen Sozialarbeitende mit Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten um und welche Ressourcen und Kompetenzen helfen ihnen dabei?*

Daraus leiten wir entsprechende Hypothesen für unsere Forschung ab:

---

<sup>85</sup> Handschuck Sabine und Schröer Hubertus. Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen, 2002.

- Eine interkulturelle Öffnung der Institution wird von den Sozialarbeitenden als wichtige Ressource empfunden.
- Sozialarbeitende benötigen interkulturelle Kompetenz in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten.

## 5 Forschungsmethodik

Im folgenden Kapitel stellen wir die Forschungsmethode und die Datenerhebungsmethode vor und begründen diese. Das problemzentrierte Interview, das Vorgehen bei der Erstellung des Leitfadens, die Auswahl für die Interviewpartnerinnen und -partner sowie die Durchführung der Interviews wird beschrieben. Im Weiteren zeigen wir Risiken und Grenzen der Forschung auf und nehmen Bezug zu den ethischen Aspekten<sup>86</sup>.

«Gegenstände der Sozialforschung sind dann Thema der Sozialarbeitsforschung, wenn es um gesellschaftliche und professionelle Problemlagen und deren Bearbeitung im Rahmen von Sozialer Arbeit geht», konstituieren Steinert und Thiele (2008, 38-39). Betrachtet man die Fragestellung, welche dieser Forschungsarbeit zugrunde liegt, handelt es sich bei den Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten, um eine professionelle und womöglich auch gesellschaftliche Problemlage. Der zweite Teil der Fragestellung fokussiert den Umgang dieser Problemlage: Mit welchen Ressourcen und Kompetenzen die Sozialarbeitenden die Problemlage bearbeiten.

Mayring (2015, 19) beschreibt die qualitative Analyse folgendermassen: «Der qualitativ-verstehende Ansatz 'versteh' sich dabei immer dahingehend, Gegenstände, Zusammenhänge und Prozesse nicht nur analysieren zu können, sondern sich in sie hineinversetzen, sie nachzuerleben oder sie zumindest nacherlebend sich vorzustellen».

«Qualitative Wissenschaft als verstehende will also am Einmaligen, am Individuellen ansetzen [...]», so Mayring (2015, 19). Dieses Vorgehen, welches vom Einzelnen ausgeht und ins Allgemeine hinführt, wird als induktiv bezeichnet. In der vorliegenden Bachelorthesis folgen wir diesem Vorgehen.

### 5.1 Problemzentriertes Interview

Ausschlaggebend für die Wahl der Datenerhebungsmethode ist die Forschungsfrage. In der vorliegenden Arbeit rückt das Handeln und die Sicht von Sozialarbeitenden in den Fokus des Interesses. Somit ist es sinnvoll von Erfahrungen in deren Praxis auszugehen und spezifische Fragen für das Forschungsinteresse zu stellen. Ebenfalls wird mit der Frage, mit welchen Herausforderungen sie in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten konfrontiert werden, ein mögliches Problem in deren Praxisalltag thematisiert. Demnach ist es sinnvoll für diese Forschung das problemzentrierte Interview als Datenerhebungsmethode auszuwählen. Steinert und Thiele (2008, 142-143) beziehen sich auf Schmidt-Grunert<sup>87</sup>, mit der Aussage, dass sich diese Erhebungsmethode für Sozialarbeitsforschung, welche praxisnah und umsetzungsorientiert ist, besonders geeignet ist.

In dieser Datenerhebungsmethode wird nach dem Erzählprinzip vorgegangen. Somit wird mit einer erzählgenerierenden Frage der interessierende Problembereich eingegrenzt und die Befragten

---

<sup>86</sup> Der Anhang dieser Bachelorthesis kann bei einer begründeten Anfrage für wissenschaftliche Zwecke ausgehändigt werden.

<sup>87</sup> Marianne Schmid-Grunert. Sozialarbeitsforschung konkret - Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode. Freiburg im Breisgau, 1999.



werden dazu ermuntert ihre soziale Wirklichkeit zu erläutern. Dennoch besteht ein Leitfaden aus Vorwissen der Interviewenden, der als Orientierungsrahmen und Gedächtnisstütze dient, so Steinert und Thiele (2008, 142). Das Interview ist locker an diesen gebunden und wird flexibel geführt. Das zu untersuchende Problem bleibt aber im Fokus des Interviews und es wird immer wieder darauf Bezug genommen. Die Möglichkeit für freie Formulierungen und Erzählungen soll dabei bestehen bleiben.

Lamnek (2016, 346) geht auf die vier Phasen des problemzentrierten Interviews näher ein. «Wie im narrativen Interview werden auch beim problemzentrierten zu Beginn des Gesprächs die erzählende Gesprächsstruktur und der Problembereich der sozialen Wirklichkeit, der Thema des Interviews sein soll, festgelegt», beschreibt er. Durch eine erzählgenerierende Frage und der Aufnahme von Alltagselementen wird die narrative Phase des Interviews eingeleitet und zu Erzählungen angeregt. In der dritten Phase geht es darum, dass die Interviewenden versuchen das Erzählte nachzuvollziehen. Dabei stehen ihnen drei Möglichkeiten der aktiven Verständnisgenerierung zur Verfügung: Beim Zurückspiegeln formulieren die Interviewenden mit eigenen Worten was von den Aussagen der Befragten verstanden wurde und geben dem Gegenüber die Möglichkeit, die Deutungen der Forschenden zu kontrollieren, abzuändern oder berichtigen; Die Forschenden können aber auch eine Verständnisfrage stellen, um Unklarheiten oder Widersprüche zu thematisieren und eine präzisere Interpretation zu bekommen; Bei der Konfrontation werden die Befragten vorsichtig mit Unerklärtem und Ungereimtheiten konfrontiert, ohne das Interviewklima negativ zu beeinflussen oder den Befragten das Gefühl zu geben, sie nicht zu verstehen. In der vierten Phase können die Interviewenden nun direkte Fragen (Ad-hoc-Fragen) zur Thematik stellen, die bisher von den Befragten selbst noch nicht angesprochen wurden. Lamnek (2016, 347) nennt neben diesen vier Phasen, noch eine weitere, welche den anderen vorangehen kann und nicht direkt Teil des Interviews ist. Der Kurzfragebogen ist eine Möglichkeit, damit sich die Befragten vor dem Interview mit der Thematik und dem zu behandelnden Problembereich auseinandersetzen können. Ebenfalls kann dadurch der Einstieg in das eigentliche Interview erleichtert werden.

### **5.1.1 Vorgehen bei der Erstellung des Leitfadens für die Interviews**

Bei der Erstellung des Leitfadens für die Interviews diente die Theorie als Grundlage. Aus dem angeeigneten Vorwissen haben wir einen ersten Entwurf eines Leitfadens erstellt. In einem Probeinterview haben wir diesen getestet und durch die erhaltenen Erkenntnisse angepasst. Durch fortwährenden Austausch mit den Begleitdozentinnen dieser Forschungsarbeit ist die Idee des problemzentrierten Interviews von uns aufgegriffen worden. Nach Vertiefung in die Literatur des problemzentrierten Interviews ist der Leitfaden angepasst und die Methode der Datenerhebung definitiv festgelegt worden.

### **5.1.2 Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner**

In der Forschungsfrage dieser Arbeit wird der Fokus auf Sozialarbeitenden im Umgang mit ihrer älteren Klientel mit Migrationshintergrund gelegt. Somit ist das Interesse der Forschungsarbeit die Sicht und das Handeln von Sozialarbeitenden zu erfassen und nicht die Thematik aus Sicht von älteren Migrantinnen und Migranten zu betrachten. Deshalb wurden fünf Interviews mit Sozialarbeitenden einer Beratungsstelle für ältere Menschen durchgeführt.

Nach der Recherche über die Pro Senectute Schweiz und ihren 24 kantonalen und interkantonalen Organisationen haben wir uns für zwei kantonale Organisationen entschieden. Die Kriterien für die Auswahl lagen auf der Ausgestaltung der jeweiligen Webseite und dem Leitbild der Organisation.

Dabei waren bei den ausgewählten kantonalen Stellen markante Unterschiede zu erkennen, die unser Interesse geweckt und schlussendlich zu unserer Wahl geführt haben.

### **5.1.3 Durchführung der Interviews**

Wir haben unsere Anfragen für die Durchführung von Interviews jeweils schriftlich an die Leitungen der Beratungsstellen der kantonalen Pro Senectute-Organisationen gerichtet. Nach deren Bestätigung nahmen wir mit den Sozialarbeitenden Kontakt auf, welche sich zur Verfügung stellten, um allfälligen Fragen zu klären und Termine für die Interviews zu vereinbaren.

Die befragten Sozialarbeitenden wurden über die Fragestellung unserer Bachelorthesis informiert und erhielten den Leitfaden mit der erzählgenerierenden Frage, damit sie sich vorgängig einen Fall aus ihrer Praxis überlegen konnten. Zu Beginn der Interviews erklärten wir den Befragten die Gesprächsstruktur, welche den Interviews zugrunde liegt und beschrieben den Problembereich, welcher erforscht werden sollte. Die für die Forschung relevanten Daten zu den Befragten wurde zu Beginn der Interviews erfragt. Während den Erzählungen machten wir uns Notizen, um in der nächsten Phase Verständnisfragen zu stellen, Aussagen der Befragten zurückzuspiegeln oder die Befragten mit Widersprüchlichem zu konfrontieren. In einem nächsten Schritt widmeten wir uns den Fragen aus dem Leitfaden. Zum Schluss erhielten die Befragten nochmals das Wort, um anzufügen, was noch nicht genannt wurde.

## **5.2 Qualitative Inhaltsanalyse**

Der Grundgedanke der qualitativen Inhaltsanalyse ist es Texte systematisch zu analysieren, in dem das Datenmaterial schrittweise mit einem theoriegeleiteten Kategoriensystem bearbeitet wird. Mayring (2016, 115) unterscheidet drei Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Bei der Strukturierung werden bestimmte Aspekte aus dem Datenmaterial herausgefiltert und unter vorher definierten Ordnungskriterien erfasst oder aufgrund bestimmter Kriterien eingeschätzt. Mayring (2015, 68) nennt folgende Unterkategorien von Strukturierung: die formale, inhaltliche, typisierende oder skalierende Strukturierung. Wir analysierten das erhobene Datenmaterial anhand der inhaltlichen Strukturierung.

Die Inhaltsanalyse der vorliegenden Forschung resultiert aus einem selektiven Codieren. Wir definierten vorgängig Kriterien, sogenannte Codes. Diese Codes dienten dazu, die für die Forschungsfrage und Hypothesen relevanten Aspekte aus dem Datenmaterial herauszufiltern und nach den Kriterien einzuschätzen. Die Aussagen wurden demnach losgelöst vom Gesprächsfluss betrachtet.

Wir formulierten die vorgängig festgelegten Codes unter Berücksichtigung der Theorie und des Leitfadens in einem Kategoriensystem (Codeplan). Die Codes, welche sich während der Datenanalyse herauskristallisierten, wurden im Codeplan ergänzt. In einem ersten Schritt wurde das Datenmaterial aufgrund von theoretischen Vorüberlegungen eingeteilt (axiales codieren). In der weiteren Durchsicht des Datenmaterials wurden die von der interviewten Person genannten Themen und Begriffe herausgearbeitet und zusätzliche Codes erstellt (freies codieren).

## **5.3 Risiken und Grenzen**

Wir begrenzen die Forschung, wie in Kapitel 5.1.2 argumentiert, auf fünf Interviews in zwei kantonalen Pro Senectute-Organisationen.

Laut Steinert und Thiele (2008, 55-56) besteht ein Risiko der qualitativen Sozialforschung darin, dass der Zugang zum Forschungsfeld scheitern oder gar nicht hergestellt werden kann. Dieser Zugang stellte auch für uns und unser Vorgehen eine Herausforderung dar, welche sich auf die gesamte

Zeitplanung auswirkte. Steinert und Thiele (2008, 54-55) beschreiben die Schwierigkeit des Interviewens darin, dass die interviewende Person nicht in die Beantwortung der Fragen eingreifen darf. Sie sollte möglichst neutral sein und nicht durch verbales oder nonverbales Verhalten den Befragenden beeinflusst werden. Auch sollten Suggestivfragen vermieden werden. Die Vorbereitung der interviewenden Person liegt also darin, sich zu überlegen, was sie wissen möchte und mit welchen möglichen Antworten gerechnet werden können. Weiter nennen sie Aspekte der Gesprächsführung, welche beachtet werden sollten, wie Zugewandtheit, Neugier, Sensibilität, Offenheit um das Gegenüber zum Sprechen anzuregen.

Flick (2016, 220-221) vertritt die Ansicht, dass Interviews trotz des einheitlichen Leitfadens meistens wenig vorhersehbar und vergleichbar durchgeführt werden. Die Flexibilität der Interviewgestaltung lässt zu, dass auf die Interviewpartnerin oder den Interviewpartner stärker eingegangen werden kann, doch erschwert dies die Vergleichbarkeit der erhaltenen Daten. Das Erzählte ist somit stärker an den Einzelfall gebunden, weshalb eine Herausforderung darin besteht, diese zu verallgemeinerten Aussagen weiterzuführen. «Die Qualität der erhaltenen Daten hängt stark vom 'Erfolg' des Interviewers in der Befragungssituation ab – ob es ihm gelingt, zwischen den Darstellungen des Teilnehmers und den Fragen zu vermitteln bzw. Erzählungen anzustossen, die für das Thema der Studie relevante Aspekte enthalten», führt er weiter aus.

#### **5.4 Ethische Aspekte**

Im Bewusstsein darüber, dass wir uns in unserer empirischen Untersuchung mit Fachpersonen der Sozialen Arbeit befassen, haben wir uns mit dem Ethik-Kodex für die Forschung<sup>88</sup> auseinandergesetzt und bauen unsere Forschungsarbeit auf deren werteleitenden Grundsätzen auf. Nachfolgend wird näher auf diesen eingegangen.

Die an der Forschung teilnehmenden Personen wurden über die Ziele der Forschung und die Methode der Datenerhebung vorgängig informiert. Ebenfalls wurden die Personen darüber in Kenntnis gesetzt, wer wir sind und von welcher Institution aus die Forschung betrieben wird.

Die Teilnahme an den Interviews basierte auf Freiwilligkeit. Darauf wurde im Erstkontakt sowie auf der Einverständniserklärung hingewiesen. Im Weiteren wurden die Befragten informiert, dass die erhobenen Daten aus den Interviews anonymisiert werden, damit kein Rückschluss auf konkreten Personen, Orte oder Institutionen gemacht werden können. Ebenfalls erfuhren die Befragten, dass die erhobenen Daten aus den Interviews streng vertraulich behandelt und ausschliesslich für diese Bachelorthesis verwendet werden.

Die Leitungen der kantonalen Pro Senectute-Organisationen, in welchen wir die Interviews durchführten, erhielten eine Einverständniserklärung, in welcher sie mit ihrer Unterschrift bestätigten, dass Sozialarbeitenden ihrer Institution für diese Bachelorthesis interviewt werden durften. Nach dem Einverständnis der Leitung erhielten die Sozialarbeitenden eine separate Einverständniserklärung, in welcher sie nochmals über die Formalitäten der Forschung informiert wurden und mit ihrer Unterschrift bestätigten, dass sie sich bereit erklären, sich interviewen zu lassen und dabei aufgezeichnet werden.

---

<sup>88</sup> Ethik-Kodex für die Forschung, Groupe romand de coordination Travail de Bachelor, 2008.

## 6 Forschungsbereich

In diesem Kapitel wird das Umfeld des Forschungsgegenstands sowie das Forschungsfeld beschrieben, in welchem wir unsere empirische Untersuchung durchgeführt haben.

### 6.1 Pro Senectute Schweiz

Die Pro Senectute Schweiz wurde 1917 gegründet und stellt heute die grösste Fach- und Dienstleistungsorganisation für Altersthemen in der Schweiz dar (Pro Senectute, 2019, online). Dabei vertritt sie die Interessen der Gesamtorganisation gegenüber Bund und Öffentlichkeit. Daneben sind ihre Aufgaben gerontologisches Fachwissen zu erarbeiten und dieses öffentlich zugänglich zu machen, Fachveranstaltungen und Weiterbildungen zu organisieren, Angebote und Projekte zu entwickeln, mit Bundesbehörden und der Bundesverwaltung zusammenzuarbeiten und mit Organisationen mit dem gleichen Interesse zusammenzuschliessen.

Sie bildet das Dach der 24 kantonalen und interkantonalen Pro Senectute-Organisationen und fördert diese in ihrer Arbeit. Die Pro Senectute unterstützt ältere Menschen und ihre Angehörigen in ihren Bedürfnissen und Anliegen rund um das Alter, um ihnen ein Leben als wertgeschätzte Mitglieder der Gesellschaft zu ermöglichen. Ihr Ziel ist es, gesellschaftliche Entwicklungen vorausschauend mitzugestalten, um den Erhalt der Solidarität zwischen den Generationen auch zukünftig zu gewährleisten. Dabei setzt sie sich für die Partizipation von älteren Menschen in der Gesellschaft ein. Mit der Bildung einer grossen Gemeinschaft durch die (inter-)kantonalen Organisationen, durch Freiwillige, Spendenden, Partner und Partnerinnen können Dienstleistungen geschaffen werden, die die Betroffenen bereichern und unterstützen.

### 6.2 Darstellung der ausgewählten Interviewpartnerinnen und -partner

#### Kantonale Pro Senectute-Organisation A

##### Sozialarbeitender 1

Der erste Interviewpartner hat ursprünglich die kaufmännische Berufsmatura abgeschlossen. Später hat er ein Studium in Sozialer Arbeit an der Fachhochschule absolviert. Er hat keine spezifischen Weiterbildungen als Sozialarbeiter besucht. Ab Februar 2017 war er als Praktikant bei der Pro Senectute tätig bis er im August 2017 als Teilzeitmitarbeiter angestellt wurde. Seit Juli 2018 ist er verantwortlich für eine regionale Beratungsstelle der Pro Senectute.

##### Sozialarbeitender 2

Der zweite Interviewpartner hat die Ausbildung zum Sozialarbeiter im dritten Bildungsweg gemacht. Ursprünglich hat er die kaufmännische Berufsmatura in einer Bank abgeschlossen und anschliessend das Eidgenössische Bankbeamtendiplom erlangt. Er hat verschiedene Weiterbildungen in diese Richtung besucht und war Bankleiter. Einige Jahre später hat er in einer regionalen Beratungsstelle der Pro Senectute berufsbegleitend die Ausbildung zum Sozialarbeiter absolviert.

##### Sozialarbeitende 3

Die dritte Interviewpartnerin hat ursprünglich die Hotelfachschule besucht und die Ausbildung absolviert. Sie hat danach mehrere Weiterbildungen in diesem Bereich gemacht und hat als Expertin für Lehrlingsausbildungen fungiert. Jahre später hat sie durch eine IV-Umschulung die Ausbildung zur Sozialarbeiterin begonnen und diese erfolgreich absolviert.

## Kantonale Pro Senectute-Organisation B

### Sozialarbeitender 4

Der vierte Interviewpartner hat sein Studium in Sozialer Arbeit an Fachhochschule abgeschlossen. Danach hat er zwei unterschiedliche Stellvertretungen gemacht: auf dem Sozialdienst und in einem Kinder- und Jugendheim. Danach ist er längere Zeit gereist, bevor eine Festanstellung in der stationären Kinder- und Jugendhilfe antrat, wo er etwa zwei Jahre tätig war. Vor zwei Jahren hat er ein Masterstudium mit dem Schwerpunkt Soziale Innovation aufgenommen und ist seitdem des Weiteren in einer regionalen Beratungsstelle der Pro Senectute als Sozialarbeiter tätig.

### Sozialarbeitende 5

Die fünfte Interviewpartnerin hat ursprünglich eine Lehre als Zahnarztassistentin abgeschlossen. Anschliessend war sie in Pflegeberufen tätig. Später hat sie berufsbegleitend das Studium in Sozialer Arbeit mit Vertiefungsrichtung Sozialpädagogik absolviert. Sie war im sozialpädagogischen Bereich mit Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Beeinträchtigung sowie mehrere Jahre in der Spital-Sozialarbeit und in der Berufsbeistandschaft tätig. Seit etwa zwei Jahren ist sie in einer regionalen Beratungsstelle der Pro Senectute als Sozialarbeiterin tätig.

## 7 Ergebnisse der empirischen Forschung

In diesem Kapitel werten wir die erhobenen Daten aus. Unter Berücksichtigung des Forschungsinteresses wurden die drei Kategorien Herausforderungen in der Beratung von Migrantinnen und Migranten, Ressourcen in der Beratung und Kompetenzen von Sozialarbeitenden in der Beratung definiert. Wir möchten herausfinden, wie die Sozialarbeitenden (SA) und ihre Institutionen auf die Entwicklung der zunehmenden älteren Migrationsbevölkerung in ihren Beratungsstellen reagieren.

### 7.1 Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten

Die soziokulturelle Betrachtung der älteren Migrantinnen und Migranten lässt prekäre Lebenssituationen und damit einhergehende Herausforderungen erkennen. Das Interesse lag deshalb darin herauszufinden mit welchen Herausforderungen Sozialarbeitende in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten konfrontiert werden.

#### Mangelnde Sprachkenntnisse

- SA 1: *Wenn jetzt in der Situation beispielsweise eine Sprachbarriere hinzukommt, dann wird das Ganze schwieriger und herausfordernder, natürlich für den Berater aber auch für den Klienten selbst. Z 46-48*
- SA 2: *Sprachlich geht es. Ich kann mich mit ihr auf Deutsch verständigen [...]. Z 19-20*
- SA 3: *Und es ist auch so, dass zwar die Sprache genügend war, um wirklich so alltägliche Sachen, aber nicht gereicht hat zum Schreiben und sie war kognitiv auch gut unterwegs, dass sie folgen konnte. Z 154-156*
- SA 4: *Es stellte sich heraus, dass die Sprachbarriere zwischen dieser Person und mir die grösste Herausforderung war. [...] Das Deutsch waren einzelne Wortphrasen. Mit Händen und Füssen oder mit Zeichnen ging es dann, dass wir uns ein wenig verstanden haben aber es war wirklich sehr schwierig zu verstehen oder zu erfassen, was ist die Situation, was ist das Anliegen, was braucht diese Person und dann halt auch in Bezug auf die Zusammenarbeit,*

*wie kommt man zu dem was diese Person benötigt, damit sie die Beratung auch als unterstützend empfinden kann. Z 27-34*

SA 5: *[...] die Frau spricht wenig deutsch und wir haben am Anfang ein bis zwei Gespräche mit einem Dolmetscher geführt, den sie mitgebracht hat. [...] Z 40-41*

Eine Sprachbarriere kann bei komplexen bürokratischen Angelegenheiten eine weitere Herausforderung für die Zusammenarbeit darstellen, wie im Fallbeispiel von Sozialarbeiter 1. Dies muss aber nicht zwingend sein. Im Fallbeispiel, welches Sozialarbeiter 2 geschildert hat, war die Sprache keine Herausforderung. Ebenso im Fallbeispiel, welches Sozialarbeiterin 3 schilderte, waren die Sprachkenntnisse für alltägliche Angelegenheiten genügend. Um sich schriftlich zu äussern, benötigte ihre Klientin jedoch Unterstützung. Die Situationserfassung und die Zusammenarbeit können bei einer Sprachbarriere erschwert sein, wie Sozialarbeiter 4 in seinem Fallbeispiel erzählte. Ebenfalls kann die finanzielle Ausstattung der Klientin, wie Sozialarbeiterin 5 berichtete, einen Einfluss darauf haben, ob eine dolmetschende Person beigezogen werden kann. Hier führten mangelnde Sprachkenntnisse zu Missverständnissen.

### Soziale Isolation

SA 2: *Aber sie ist völlig isoliert in einem Bergdorf. Z 19*

SA 3: *Sie war saisonal immer hier, ist dann zurück zur Mutter gegangen. Sie hatte keine Bekannten. Sie hat einfach gearbeitet. Meiner Nachfrage, ob sie dann nicht gerne auch einen Bekanntenkreis hier gehabt hätte, hat sie mir gesagt, 'es waren ja halt 15-, 16-Stunden-Tage und in der Freizeit bin ich müde' oder sie hat die Kinder betreut. Z 52-56*

In zwei geschilderten Fallbeispielen wurde die soziale Integration als herausfordernd beschrieben. Der Wohnort der Klientin im Fallbeispiel von Sozialarbeiter 2 beeinflusste die soziale Integration der Betroffenen. Im Fallbeispiel von Sozialarbeiterin 3 erschwerte das Saisonnierstatut bzw. die Kurzaufenthaltsbewilligung und die Arbeitsbedingungen in der Gastronomie der Klientin sozialen Anschluss in der Schweiz zu finden.

### Mangelnde soziale Sicherheit

SA 2: *Sie hat nur eine sehr kleine AHV, also sprich rund 450 Franken AHV plus Ergänzungsleistungen. Sie kann sich also das Leben hier in der Schweiz finanzieren. Das geht durch die zwei Renten, die sie hat als Einkommen. Z 17-19*

SA 3: *Wir haben dann die AHV-Berechnung gemacht, also die Auszüge verlangt und wir haben dann festgestellt, dass sie 1'013 Franken AHV kriegt, also 1'173, wenn sie ordentlich in Pension gehen würde, und 1'013, wenn sie jetzt vorher gehen würde. Wir haben die Pensionskasse angeschaut und da sind ganze 20'000 Franken für die ganzen Jahre. Z 44-47*

SA 4: *Es ging darum, dass diese Person eine neue Wohnung suchte, das Thema Finanzen, die finanzielle Ausstattung war Thema, AHV und Ergänzungsleistungen. Dadurch ist die Wohnungssuche erschwert. Z 36-38*

SA 5: *Es ist nicht zu unterschätzen, es sind mehrere Barrieren. Einerseits kostet das Geld, das sie nicht haben und bräuchten. Gerade Migranten haben in der Regel noch viele andere Verpflichtungen und die Barriere sich irgendwo neu einzufügen. [...] Einerseits sind das die Flüge in die Heimat, was ganz wichtig ist. Je älter die Leute werden, desto mehr spüren sie diese Entwurzelung. Die Kinder sind hier, Geschwister im Heimatland. Diese werden auch langsam alt und krank. Dort brauchen sie finanzielle Ressourcen. Dann gibt es immer*

*wieder kulturelle Anlässe hier, wo man Geschenke bringen und sich beteiligen muss. Ich finde das sehr schön, wenn die Leute das bei mir offen ansprechen, da es bei einer Ergänzungsleistung so ist, dass nicht viel übrigbleibt, wenn sie noch ein, zwei Flüge pro Jahr finanzieren müssen, dann ist jede Ressource weg. Z 129-138*

Die Klientin im Fallbeispiel des Sozialarbeiters 2 erhält eine tiefe Altersrente der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Durch EL, die ihr zusätzlich ausbezahlt werden, kann sie ihr Leben in der Schweiz finanzieren. Auch in der von Sozialarbeiterin 3 geschilderten Beratungssituation ist die finanzielle Situation der Klientin eine Herausforderung in der Beratung. Die Höhe der Altersrente der AHV wird beeinflusst durch die Arbeitsbiografie der Klientin. Da diese nicht die vollen Beitragsjahre aufweist, kommt es zu finanziellen Einbussen in der AHV. Ebenso hat dies einen Einfluss auf die Auszahlung ihrer Pensionskasse. Im Fallbeispiel von Sozialarbeiter 4 erschwerte die finanzielle Situation die Wohnungssuche des Klienten. Und auch im Fallbeispiel von Sozialarbeiterin 5 reichten die finanziellen Mittel nicht aus, um die verschiedenen finanziellen Verpflichtungen, die ihre Klientinnen und Klienten haben, zu decken.

#### Bildungshintergrund, Lebens- und Arbeitsbiografie von älteren Migrantinnen und Migranten

- SA 1: *Das ist eine Sache, die ganze Thematik mit den Ergänzungsleistungen und mit der sauberen Ordnung, die man halten muss und die ganzen administrativen Angelegenheiten und das ist natürlich für jemanden mit Migrationshintergrund, der das Schweizer System nicht so gut kennt, oder es ist auch unabhängig davon, auch für jemand der Handwerker ist und mit Bürosachen nie viel zu tun hat. Solche Personen haben natürlich grosse Mühe damit das Ganze schon nur zu verstehen, weil man es einfach nicht kennt. Z 52-57*
- SA 2: *Also das heisst, wir machen die Krankheitskostenverwaltung für sie, weil da sind die Ausländer relativ schnell überfordert, wenn wir schon nicht ganz begreifen wie das System funktioniert. Z 37-39*
- SA3: *Ich denke mal, da hat sie sich schon gefragt oder sie hat das schon gesagt, dass sie sich gefragt hat: 'Was bleibt dann eigentlich noch, jetzt ist noch die Mutter da und jetzt geht es ihr nicht so gut? Vielleicht wenn ich jetzt noch zwei Jahre arbeite, dann ist sie dann vielleicht tot? Soll ich dann zurückkehren? Dann brauche ich vielleicht auch nicht zurück zu gehen? Hierbleiben geht auch nicht, irgendwie'. Durch das, dass sie jedes Jahr zweimal im Jahr nach Serbien gegangen ist war die Bindung vermutlich sehr stark und eben, dass... Aber so ganz klar war das nicht. Auch der finanzielle Aspekt. Und sie hat gefragt, wenn sie mehr Geld hätte mit den Ergänzungsleistungen 'Wie ist dann das Leben hier?' Und dann haben wir das ausgerechnet und das Leben ist ja dann auch nicht so wahnsinnig gross und was mache ich hier. Z 98-106*
- SA 4: *Das ist dann das andere Ding, kann die Person Lesen oder nicht. Z 60-61*
- SA 5: *Was ein bisschen schwierig ist, ist dass diese Leute sehr oft in ihrem Leben gezeichnet sind – sagen wir – von Willkür. Behördenwillkür, Polizeiwillkür, unsichere Lebenssituationen, sehr oft sind sie aus politischer Verfolgung geflüchtet oder wie auch immer – und das merke ich manchmal in meiner Arbeit. Z 84-87*

Sozialarbeiter 1 erzählt, dass die Bewältigung von administrativen Angelegenheiten Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, welche einen anderen Bildungshintergrund haben, Mühe bereitet. Es ist zudem relevant, ob jemand mit administrativen Angelegenheiten bspw. aufgrund der Arbeit vertraut ist oder nicht. Auch Sozialarbeiter 2 hat erfahren, dass administrative

Angelegenheiten für Personen, welche das schweizerische System nicht gut kennen, eine Herausforderung darstellen. Die ältere Klientin, von welcher Sozialarbeiterin 3 berichtet, stand vor der Entscheidung, wo sie ihren Lebensabend verbringen möchte. Die Entscheidungsfindung wird von der finanziellen und sozialen Situation geprägt. Sozialarbeiter 4 empfand den Bildungshintergrund seines Klienten als herausfordernd, da dieser die Beratung beeinflusste. Sozialarbeiterin 5 betonte, dass in der Zusammenarbeit die negativen Erfahrungen im Lebenslauf ihrer Klientel mit Migrationshintergrund spürbar sind.

#### Komplexe institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen

- SA 1: *Auch da muss man die Sache an die Krankenkasse schicken, damit diese ablehnen und die Originalrechnung zusammen mit der Ablehnung von der Krankenkasse darf man dann im Original an die Ausgleichkasse schicken, um die Rückerstattung einzuleiten. Und jetzt merkt man schon, dass das bürokratisch ein grosser Aufwand ist. Z 42-45*
- SA 2: *[...] dass sie keine Wahlmöglichkeit mit dieser AHV hat. Die würde ihr auch im Heimatland ausbezahlt werden, aber nur die AHV. Und da gibt es absolut keine Kompromissbereitschaft mit den Ergänzungsleistungen. Z 22-24*
- SA 3: *Es war einfach das ganze Administrative, das ziemlich umfassend war und ich hatte nie eine Situation, die so gewesen ist, anhand vom Administrativen [...]. Z 128-130*
- SA 4: *Sie hat sich auch Unterstützung bei anderen Fachstellen in der Region (...) geholt, wo es dann auch darum ging das Ganze zu koordinieren und zu klären welche Fachstelle für was zuständig ist. Damit nicht jede Fachstelle irgendetwas tut und dann machen drei Personen dasselbe. Das war schon auch eine Schwierigkeit. Z 157-160*
- SA 5: *Also wenn die Leute zu mir kommen, weiss ich nicht wo ich sie hinschicken könnte. Es muss institutionalisiert sein, ein Nachmittag dort oder irgendwie. Wenn die Leute bei mir sind, kann ich mir nicht vorstellen, dass ich ihnen einen Flyer in die Hand drücke und ihnen sage, dass sie dort anrufen sollen. Das geht wie nicht für mich. Es muss verbindlich weiterorganisiert werden, dass die Leute wirklich auch zu dem kommen, was sie brauchen, weil sich das Problem sonst nicht löst. Z 201-205*

Sozialarbeiter 1 äusserte, dass die Komplexität des bürokratischen Aufwands problematisch sein kann. Die ältere Frau, von welcher Sozialarbeiter 2 in seinem Fallbeispiel erzählte, hat eine kleine Altersrente der AHV und ist deshalb angewiesen auf EL. Da der Anspruch auf EL lediglich bei Wohnsitz in der Schweiz besteht, ist sie in der Entscheidungsfindung, ob sie in ihr Herkunftsland zurückkehren möchte oder nicht, eingeschränkt. Sozialarbeiterin 3 erläuterte, dass der administrative Aufwand gross war, als ihre Klientin ins Ausland zurückkehren wollte. Sozialarbeiter 4 empfand es herausfordernd, die Zuständigkeiten zu klären, da in seinem geschilderten Fallbeispiel mehrere Institutionen involviert waren. Sozialarbeiterin 5 ist der Ansicht, dass es nicht unbedingt sozialarbeiterisches Wissen für die Unterstützung bei administrativen Anliegen gebraucht hätte. Sie empfand es als herausfordernd, dass es keine Möglichkeit gab, Klientinnen und Klienten verbindlich an eine passende Stelle triagieren zu können.

#### Mangelnde Information über sozialrechtliche Ansprüche und Dienstleistungsangebote

- SA 2: *[...] denn da sind Leute betroffen, die nicht wissen, dass es sich um Anspruchssachen handelt. Hilfenentschädigung, Ergänzungsleistungen: das sind Ansprüche. Entweder habe ich den Anspruch oder nicht [...]. Z 402-404*



SA 4: *Aber ich persönlich habe den Eindruck, dass es Personen gibt, die sehr gut informiert sind und dann auch solche, die gar nicht informiert sind aber das dann nicht in Abhängigkeit steht, welchen Hintergrund sie haben. Häufig auch in Zusammenhang mit Bildung oder finanziellen Ausstattungsmöglichkeiten, das ist noch häufig, dass es Personen gibt, die weniger finanzielle Mittel zur Verfügung haben als andere und meistens sind Personen hier, die finanziell oder sozial benachteiligt sind, die um Unterstützung suchen. Z 282-287*

Sozialarbeiter 2 betonte, dass das Wissen über Ansprüche der Hilflosenentschädigung und der EL bei anspruchsberechtigten Personen oftmals nicht vorhanden ist. Ob eine Person über Dienstleistungsangebote informiert ist oder nicht, muss nicht zwingend abhängig sein von deren Hintergrund, meinte Sozialarbeiter 4. Er machte jedoch darauf aufmerksam, dass Klientinnen und Klienten mit und ohne Migrationshintergrund, die bei der Pro Senectute Unterstützung suchen, meistens finanziell und sozial benachteiligt sind.

#### Beziehungsverhältnis, Nähe und Distanz

SA 3: *Andererseits war es auch herausfordernd diese Person zu begleiten in der Entscheidungsfindung ohne Einfluss nehmen zu wollen (lacht). Ich war irgendwie ärgerlich, ich hätte ihr am Liebsten gesagt 'Also was wollen Sie noch hier, dieses Land hat sie ausgebeutet – Sorry.' Es war einfach viel Wut in mir. Aber dann doch zu begleiten und abzuwägen was [...] 'Was würden sie dann tun? [...] als sie mich gefragt hat, konnte ich dann noch sehr neutral die Sachen anschauen und sagen 'Gut, ich habe hier dieses Leben gelebt, das war mein Arbeitsplatz, dann ist die Schweiz mein Arbeitsplatz'. Man kann den Arbeitsplatz verlassen, dann hat Serbien eine Zukunft – in diese Richtung. Und vielleicht auch dass man gerne Heim geht, das Heimweh oder so. Und ich konnte das dann recht gut machen. Das war auch herausfordernd. Dann ist sicher auch noch ein Aspekt als Frau. Sie ist nicht so viel älter als ich und wie ist es gegangen. Also als Frau, die gearbeitet hat, die dann ihr Leben quasi so gegeben hat, auch die Frauenlöhne. Dies alles zusammen, weil ich mich auch immer wieder dafür engagiert habe. Auch dieser Punkt. Also es waren so verschiedene Punkte, die für mich herausfordernd waren. Z 131-143*

SA 5: *Und da merke ich auch, dass dieses Misstrauen, weil man selbst nicht richtig versteht wie alles funktioniert, eher die Hauptaufgabe für mich ist, dass die Leute auch vertraut gemacht werden mit den ganzen Papieren. Dann machen wir das ein- oder zweimal gemeinsam und zwischendurch mache ich das Telefonat und sie können zuhören, weil der Klient das braucht, um Vertrauen entwickeln zu können. Z 90-93*

Sozialarbeiterin 3 begegnete verschiedenen Herausforderungen in Bezug auf das Nähe-Distanz-Verhältnis. Sozialarbeiterin 5 erlebte Misstrauen seitens der Klientel. Sie ist darum bemüht die Beziehung zu ihren Klientinnen und Klienten so zu gestalten, dass diese Vertrauen finden.

#### Mehrfachproblematiken der älteren Migrantinnen und Migranten

SA 1: *[...] Es sind Schreiben auch mit Rechtsbelehrungen, mit Gesetzestexten und mit gewissen Aufforderungen Unterlagen einzureichen und auch da ist es einfach so, dass wenn man die Materie nicht kennt, wenn man nicht per Zufall auf dem arbeitet, oder halt einfach nicht gewohnt ist Büroarbeiten zu verrichten oder nie in dem Bereich gearbeitet oder Erfahrungen gemacht hat, kann man mit diesen Schreiben recht schnell überfordert sein. Die Texte, besonders Gesetzestexte sind nicht in einfachem Deutsch geschrieben und auch wenn die Person gut deutsch kann und sich verständigen kann, wird sie mit gewissen Begriffen einfach nicht zurechtkommen und die nicht verstehen. Z 64-70*

- SA 2: *Auch im Dorf intern. Das...ich sehe das, auch wenn da noch irgendetwas da sein würde, was für die älteren Leute organisiert wird. Sie ist da fehl am Platz. Einfach schon rein sprachlich oder sonst nicht integriert. Sie geht einkaufen, sie geht zur Bank und das war's. Z 216-218*
- SA 3: *Aber wir haben ja jetzt noch solche Menschen, die lange gekommen sind und vor allem auch Frauen, die waren vielfach einfach isoliert. Wenn der Mann gearbeitet hat, die Kinder gingen zum Beispiel in die Schule und zu Hause sprach man zum Beispiel nur jugoslawisch oder portugiesisch. Z 272-275*
- SA 4: *Beim ersten Gespräch, bei welchem es darum ging die Situation zu erfassen, was ist das Anliegen, was ist das Beratungsziel, war es sehr schwierig für mich zu verstehen, worum geht es überhaupt, weil es so viele unterschiedliche Themen waren, damit man das zuerst einmal sortieren kann und was sind die Prioritäten, worum geht es. Z 73-76*
- SA 5: *Diese Frau ist in der Trennung oder möchte sich trennen lassen. Doch es ist wenig bis nichts vorwärtsgegangen. Sie hätte gerne eine eigene Wohnung gehabt, das Trennungsverfahren beschleunigt und da sie AHV-Rentnerin ist, eine Anmeldung für die Ergänzungsleistungen gemacht. Und heute nach zwei Jahren sind wir da immer noch nicht viel weiter. Sie hatte bereits drei Ablehnungen der EL. Doch wir sind immer noch daran und versuchen ihre Lebenssituation besser zu gestalten, dass sie in eine Eigenständigkeit kommen kann. Es zeigt sich oft, gerade wegen dem Migrationshintergrund, dass gewisse Sachen einfach sehr schwierig sind. Z 44-50*

Sozialarbeiter 1 machte darauf aufmerksam, dass die Auseinandersetzung mit bürokratischen Angelegenheiten je nach Sprachkenntnissen und Bildungshintergrund erschwert wird. Sozialarbeiter 2 erachtete die fehlenden sprachlichen Kenntnisse seiner Klientin als einschränkend in Bezug auf die soziale Integration. Auch Sozialarbeiterin 3 betonte den Zusammenhang von Sprachkenntnissen und sozialer Integration. Ihrer Meinung nach mangelt es Frauen oftmals an Sprachkenntnissen, da diese aufgrund ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter isoliert waren. Sozialarbeiter 4 fand es in seinem geschilderten Fallbeispiel schwierig zu verstehen, was der Klient für ein Anliegen hatte, da viele unterschiedliche Themen aufkamen. Sozialarbeiterin 5 sprach Mehrfachproblematiken an, die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund oftmals mitbringen.

## **7.2 Ressourcen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten**

In dieser Kategorie wird erfasst, welche Ressourcen den Sozialarbeitenden bei Herausforderungen in der Beratung von Migrantinnen und Migranten helfen. Diese werden in die Codes institutionelle Ressourcen, interdisziplinäre und interinstitutionelle Ressourcen, Ressourcen der Klientel mit Migrationshintergrund, Leitbild und Webseite der Institution unterteilt.

### Institutionelle Ressourcen

- SA 1: *Da ist jetzt ein Dolmetscher involviert, den ich für die Beratungen bei mir habe. Der wird auch entsprechend finanziert, denn ich brauche ihn für die Beratungen. Z 135-136*
- SA 2: *Und nachher haben wir selbst über sogenannte IF-Gesuche – wie wir sie nennen – das sind Gesuche, die schweizweit gleich organisiert sind. Das heisst, Pro Senectute Schweiz hat einen gewissen Betrag zur Verfügung für solche Individuellen Finanzierungsgesuche. Z 93-95*

- SA 3: *Ja wir haben Anstellungen, also die Pro Senectute, vor allem im (...) hat jetzt Anstellungen gemacht von zwei Sozialarbeitenden die Secondos oder «Trecondos» sind, also die das Umfeld kennen, die Migration kennen und die die Sprache auch können. Und dies ist sicher auch, wäre auch ein gutes Mittel, dass man eben ein bisschen breit das Personal anstellt, wo diese Hintergründe auch vorhanden sind und da könnte vielleicht intern schon sensibilisiert werden, um dann von diesen Erfahrungen zu lernen. Z304-308*
- SA 4: *Vom Druck her ist es nicht so, dass ich nur ein Zeitfenster von einer halben Stunde habe und dann «zagg, zagg» sondern man kann sich wirklich Zeit nehmen, mit Zielvereinbarungen arbeiten und nicht, dass wir das Ziel vorgeben sondern die Klientinnen und Klienten kommen und aufgrund der Situationserfassung wird dann ausgehandelt, woran wir arbeiten und was das Ziel ist. Z 193-197*
- SA 5: *Wir konkret in der Sozialarbeit haben ein Fokusthema. Wir haben zweimal im Jahr Tagungen, an welchen alle Sozialarbeiter zusammen sind. Bei der nächsten Tagung gibt es Austausch und Forum über Migration und Beratung und es werden Ideen zusammengetragen: 'Wie könnte man was noch besser machen?' oder 'Wo sind die Bedürfnisse?' oder 'Was braucht es?'. Z 158-162*

Sozialarbeiter 1 nannte die Möglichkeit eine dolmetschende Person über die Institution zu finanzieren als eine Ressource für seine Beratungen. Sozialarbeiter 2 erwähnte die Möglichkeit Gesuche zur individuellen Finanzhilfe an die Pro Senectute Schweiz stellen zu können. Dies ist eine finanzielle Ressource der Institution, auf welcher der Sozialarbeiter zurückgreifen kann. Die kantonale Pro Senectute-Organisation A stellte Sozialarbeitende mit Migrationshintergrund an. Die Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein weiterer bedeutender Bestandteil interkultureller Personalentwicklung. Die kantonale Pro Senectute-Organisation B stellt die zeitlichen Rahmenbedingungen, die Beratungen ermöglichen, zur Verfügung. Somit konnte sich Sozialarbeiter 3 Zeit nehmen mit der Klientel die Ziele auszuhandeln. Die Pro Senectute-Organisation B haben zweimal im Jahr eine Tagung, in welcher sich alle Sozialarbeitenden austauschen. Die Thematik «Migration und Beratung» wird in der nächsten Tagung behandelt, erzählt Sozialarbeiterin 5.

#### Interdisziplinäre und interinstitutionelle Ressourcen

- SA 1: *Also es ist nicht so, dass wir bei der Pro Senectute selbst Dolmetscher, Übersetzer oder so haben. Aber (wendet sich um zu Regal mit Prospekten) wenn ich jetzt hier schaue ich würde mich schon mal zum Beispiel an das (...) wenden, die entsprechend Übersetzer vermitteln könnten, eventuell sogar auf freiwilliger Basis ohne jetzt gross zu finanzieren. Z 144-147*
- SA 2: *Ärzte, das ist eine Zusammenarbeit. Spitex, das ist eine Zusammenarbeit. Die ist normal und die ist eigentlich gegeben. Einen Austausch mit diesen Institutionen ist immer sehr positiv. Z 158-159*
- SA 3: *Mit der Gastrosocial hatte ich auch Kontakt und habe nachgefragt. Das ging recht gut [...]. Z 200-201*
- SA 4: *Sicherlich mit Fachwissen aus anderen Bereichen, besonders in Zusammenhang mit Wohnungssuche, Wohnungsbegleitung, Spitex zum Beispiel oder auch Sozialdienste, freiwillige Organisationen... Es war wie ein Puzzle. Aufgrund der Sprachbarriere, unter Einverständnis des Klienten, der mit Visitenkarten kam, konnte man Telefonate führen und Puzzleteile*

*zusammenfügen, um die Situation noch besser zu erfassen. Das Netzwerk war sicherlich hilfreich oder unterstützend. Z 201-205*

- SA 5: *Ich habe zum Beispiel sehr guten Kontakt zu den AHV-Zweigstellen, weil sie oftmals die Anlaufstellen von Migranten sind. Vielleicht haben sie von einem EL-Antrag gehört oder haben einen Brief erhalten und gehen auf die Gemeinde und die triagieren dann zu mir. Ich finde das funktioniert sehr gut. Sie erhalten dann zum Teil schon die richtigen Formulare mit den richtigen Beilagen. Da fühle ich mich auch unterstützt. Z 173-177*

Sozialarbeiter 1 kann sich an eine Organisation für Migrantinnen und Migranten wenden, wenn er eine Übersetzerin oder einen Übersetzer für seine Beratungsgespräche benötigt. Sozialarbeiter 2 empfindet die Zusammenarbeit mit Ärzten und Ärztinnen und der Spitex als positiv. Sozialarbeiter 3 beschrieb die Zusammenarbeit mit der Pensionskasse als gelungen. Sozialarbeiter 4 empfand die interdisziplinäre Zusammenarbeit für diese Beratung ebenfalls als hilfreich und unterstützend. Auch Sozialarbeiterin 5 erwähnte die Zusammenarbeit mit den AHV-Zweigstellen, die sehr gut funktioniert.

#### Ressourcen der älteren Migrantinnen und Migranten

- SA 1: *Ganz häufig mache ich die Erfahrung, dass die Klienten selbst die stärksten Ressourcen mitbringen und von sich ankündigen, ohne dass ich nachfrage mir ankündigen: 'Kann ich meine Tochter mitbringen? Kann ich meinen Sohn mitbringen oder meinen Nachbar, den kenne ich gut, mit dem mache ich alles, kann ich den mitnehmen?' Z 117-120*
- SA 3: *[...] gibt es dann aber auch oft, dass Kinder begleiten oder Freundinnen oder so. Es gibt schon ein Umfeld. Und oftmals, ist es auch so, dass wenn man ihnen sagt – nicht ich hatte diese Situation, aber wir hatten die Situation in einer anderen Beratungsstelle – 'Haben sie jemanden, den sie mitnehmen können, der die Sprache kennt?' Und dann geht dann das auch. Z 276-279*
- SA 4: *Ich habe sie gefragt, ob sie allenfalls einen Bekannten oder einen ehemaligen Arbeitskollegen hat, die sie mit in die Beratung nehmen kann, die dann dolmetschen und übersetzen kann. Das war dann beim zweiten Termin der Fall, dass sie sich eine Person organisieren konnte und mit ihr hierhin kam und das Gespräch dann so funktioniert hat. Zumindest mit der Übersetzungsleistung dieser Vertrauensperson, wodurch ich die Situation erfassen konnte, was ist es, wohin und wie weiter. Z 87-92*
- SA 5: *Oftmals haben sie Kinder und sind durchaus bereit sich einmal ein Telefonzeitfenster einzurichten, weil sie manchmal auch sehr zerstreut wohnen, selbst arbeiten und wir hatten auch unsere Bürozeiten. Da muss man auch die heutigen Methoden nutzen. Telefonkonferenz hatten wir schon und sonst geht die Kommunikation relativ gut. Z 81-84*

Die Klientinnen und Klienten bringen Familienangehörige oder Bekannte zur Unterstützung mit in die Beratung, berichtete Sozialarbeiter 1. Auch Sozialarbeiterin 3 empfand das soziale Umfeld ihrer Klientel als Ressource in der Beratung. Der Klient ist vernetzt und bringt selbst Ressourcen, sodass das Beratungsangebot beansprucht werden kann, nannte Sozialarbeiter 4. Sozialarbeiterin 5 erfasste und nutzte die Ressourcen der Klientinnen und Klienten ebenfalls.

#### Leitbild der Institution

- SA 1: *Wir stehen allen offen. Wir sind politisch neutral, wir sind konfessionell unabhängig, wir sind wirklich offen für ältere Menschen und die Nationalität ist da irrelevant. Zu uns kann man einfach kommen. Z 232-234*
- SA 2: *Also für mich ist das eigentlich normal. Ich begründe es aber auch noch. Und zwar, spielt es für uns absolut keine Rolle aus welchem Kulturkreis, dass diese Person kommt, die wir betreuen. Wir sind kulturell und auch politisch und so weiter absolut neutral. [...] Denn wir betrachten die Gesamtsichtweise des Klienten, also die Gesamtsituation, in der er drin ist. Die ist für uns wichtig. Und nachher das Kulturelle spielt da schon auch drin, aber da muss man dann individuell auch wieder schauen, was gibt es für Möglichkeiten. [...] Weil sonst müssten wir auch im Leitbild verschiedene andere Faktoren auch noch aufführen. Z 308-319*
- SA 3: *Aber das Leitbild ist gegeben. Ja das habe ich mir dann als ich diese Frage gelesen habe oder mich da so ein bisschen... habe ich mir das auch überlegt. Und man geht ja immer von der eigenen Kultur aus und oftmals wird gar nicht so viel gefragt. Also wir haben die abendländische Kultur und dann sind wir eigentlich hier und die meisten Menschen würden dann sich hier irgendwo in dieser Kultur zurechtfinden. Und dann ist das eigentlich wie gegeben. Es braucht nicht mal erwähnt zu werden, weil wir ja in der abendländischen Kultur sind. Hingegen in diesem Kulturumfeld gibt es ja dann die verschiedenen Nuancen, dann haben wir eben Ex-Jugoslawien, wir haben andere grosse Bereiche von Arbeitnehmenden, Portugal zum Beispiel, hat Ähnlichkeiten, aber auch nicht. Und ich habe so das Gefühl, dass nimmt man als Grundlagenvoraussetzung, dass das in unserer Kultur einfach ist, in unserem Kulturkreis. Also einfach, das ist normal. Würde ich jetzt so auf den ersten Blick sagen, dass es normal ist, dass es nicht erfasst werden muss, vielleicht. (lacht) Z 226-236*
- SA 4: *Ich weiss, dass der Dialog zwischen den Generationen und auch den Kulturen bei uns im Leitbild steht. Ich denke wir sind sehr offen, da die Beratung für alle Personen ab 60 Jahren kostenlos zur Verfügung steht unabhängig des Herkunftslandes, der Nationalität oder irgendwas. Wir sind sehr offen gegenüber jedermann, jeder Frau sind und dass das sehr wichtig für das Zusammenleben ist in der Schweiz, auf der Welt, überall. Wir sind sehr globalisiert und das gehört dazu und ist auch sehr wichtig, damit alle Personen die Informationen erhalten, die sie benötigen, denn viele Personen wissen nicht welche rechtlichen Ansprüche sie haben, wie sie diese geltend machen können und deshalb das anzubieten, unabhängig der Kultur oder der Nationalität. Z 232-239*
- SA 5: *Für die Pro Senectute ist es ganz wichtig, dass jeder Mensch ab 60 Jahren unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen kann. Und dass man das dort schriftlich verankert erkläre ich mir als völlig normal (lacht). [...] Alles andere wäre doch sehr komisch, wenn man da irgendjemand ausgrenzen würde. Z 247-252*

Sozialarbeiter 1 erklärte in Bezug auf das Leitbild der Pro Senectute-Organisation A, dass sie allen offen, politisch neutral und konfessionell unabhängig ist. Für ihn ist die Beratungsstelle offen für alle ältere Menschen unabhängig ihrer Nationalität. Sozialarbeiter 2 erwähnte in Bezug auf das Leitbild der Pro Senectute-Organisation A, dass es keine Rolle spielt aus welchem Kulturkreis die Person kommt, die sie betreuen. Sie sind kulturell und politisch neutral. Er erkennt, dass das Kulturelle einen Einfluss hat, doch betrachtet er die Gesamtsituation der Klientin oder des Klienten. Er empfindet es als nicht relevant, dass Kultur im Leitbild angesprochen wird. Aus Sicht von Sozialarbeiterin

3 beinhaltet die abendländische Kultur mehrere Kulturen mit Ähnlichkeiten, in welchem sich mehrere Menschen zurechtfinden können. Dies war ihre Erklärung, weshalb Kultur im Leitbild der Pro Senectute-Organisation A nicht angesprochen wird. Im Leitbild der Pro Senectute-Organisation B wird der Dialog zwischen den Generationen und Kulturen angesprochen. Sozialarbeiter 4 betonte die Offenheit der Organisation in Bezug auf das Herkunftsland oder die Nationalität der Klientel. Die Pro Senectute-Organisation B ist offen für alle Menschen ab 60 Jahren und präsentiert sich auch so, schilderte Sozialarbeiterin 5.

#### Webseite der Institution

- SA 1: *Warum es Deutsch und Französisch ist, das ist ja selbsterklärend. Wir sind ein zweisprachiger Kanton. Z 209-210*
- SA 2: *Das heisst, wir haben zwei Amtssprachen im (...), Deutsch und Französisch. Wenn man anfängt mit Übersetzungen von dem, wohin geht man da, welche Richtung. Jemand wird immer ausgeschlossen. Daher probieren wir vermehrt mit Flyern und so in mehreren Sprachen zu arbeiten. [...] Z 326-329*
- SA 3: *Das ist ganz klar [...] die Zweisprachigkeit im Kanton (...). Und nachher ist das mit den...es gibt ja die Stiftungen der Pro Senectute Schweiz und dann die anderen Stiftungen. Und es ist so, die Webseiten werden angepasst aneinander. Und das sind einfach die kantonalen Sprachen, die dort angeboten werden. Z 238-241*
- SA 4: *Ich stelle mir vor, in Bezug auf die Niederschwelligkeit ist, dass man wahrnimmt, was diese Organisation anbietet, worin sie Unterstützung bietet und dass in der Gesellschaft bekannt ist, dass man dort hingehen kann und Unterstützung nach Bedarf einholen kann. Die neun Sprachen, ich habe gesehen sicherlich die Landessprachen und Portugiesisch, Spanisch glaube ich und weiss nicht ob es noch Kroatisch oder Albanisch war. Z 245-249*
- SA 5: *Es ist ja so, die Webseite der Pro Senectute Schweiz ist auf Italienisch und Französisch und die Webseite der Pro Senectute (...) ist in acht andere Sprachen übersetzt. [...] Es steht ja immer eine Person dahinter, die diese Idee überhaupt hat und ich denke, dass dies die logische Konsequenz ist, wenn man im Leitbild ein Versprechen abgibt, dass alle Kulturen und jeder Mensch soll teilhaben können, dass dies auch sprachlich vermittelt wird. Z 257-261*

Die Webseite der kantonalen Pro Senectute-Organisation A ist in Deutsch und Französisch verfügbar, da sie sich in einem zweisprachigen Kanton befindet. Sozialarbeiter 2 empfindet es als schwierig einzugrenzen, in welchen Sprachen die Webseite verfügbar sein sollte. Auch Sozialarbeiterin 3 erklärte sich die Verfügbarkeit dieser beiden Sprachen anhand der kantonalen Sprachen. Durch das Angebot der verschiedenen Sprachen auf der Webseite ist eine Niederschwelligkeit gegeben, so dass jeder sich angesprochen fühlt oder Zugang zur Pro Senectute-Organisation B hat, erläuterte Sozialarbeiter 4. Das Sprachangebot der Webseite, muss ihrer Meinung nach mit dem Leitbild zusammenpassen, weshalb diese auf verschiedene Sprachen verfügbar ist, äusserte Sozialarbeiterin 5.

### 7.3 Interkulturelle Kompetenz der Sozialarbeitenden

In dieser Kategorie werden Fähigkeiten der Sozialarbeitenden, welche ihnen in der Bewältigung von Herausforderungen in der interkulturellen Beratung helfen, untersucht.

#### Soziokulturelles Wissen der Sozialarbeitenden

- SA 2: *Ich habe vorher als Leiter des (...) hier im Bezirk (...) dazumal etwas gemacht und habe jetzt vor allem wenn ich irgendetwas brauche direkt Kontakt mit dem (...). Z 243-244*
- SA 3: *Und weil es auch die Gastronomie betrifft und ich das recht gut kannte, auch von der Lohnpolitik vom Ganzen – ich bin auch aufgewachsen im Hotel bei meinen Eltern, wir hatten auch sogenannte Gastarbeiter aus Ex-Jugoslawien und so [...] Z 79-81*
- SA 5: *Also ich glaube einfach meine Berufserfahrung. Ich habe natürlich schon in sehr vielen verschiedenen Berufen gearbeitet, habe da schon grosses Basiswissen. Z 209-210*

Sozialarbeiter 2 hat bei seiner früheren Arbeitsstelle eine Weiterbildung gemacht, in welcher er sich migrationsspezifisches Wissen aneignete. Sozialarbeiterin 3 kannte das Arbeitsumfeld der Klientin aus ihrem geschilderte Fallbeispiel aus ihrer eigenen beruflichen Vergangenheit. Somit verfügt sie über spezifisches Wissen über die Arbeitsbedingungen und die Personalpolitik im Gastgewerbe. Ebenso hat sich Sozialarbeiterin 5 Wissen aus ihrem beruflichen Lebenslauf angeeignet, welches für sie in Beratungen mit älteren Migrantinnen und Migranten hilfreich ist.

#### Orientierung an der Lebenswelt von älteren Migrantinnen und Migranten

- SA 1: *[...] Ich frage zum Beispiel häufig, wie sie schon nur Zuhause ihren Haushalt führen, wie sie ihre Post bearbeiten, ob sie einen Ordner führen, ob sie Mappen haben und versuche erstmal herauszufinden, wie mein Gegenüber eigentlich lebt, wie bewältigt er seinen Alltag. Z 81-83*
- SA 2: *Und da ist klar, da braucht es dann auch die individuelle Betreuung, weil die Probleme, mit denen sie sich befassen müssen, sind wohl zum Teil identisch mit den anderen. Aber durch den Hintergrund, den sie haben, muss man ihnen das ganz anders erklären. Z 416-419*
- SA 3: *Ich habe sie dort abgeholt, wo sie ist, denke ich. Z 162*
- SA 4: *Genau, meistens noch mit verschiedenen Farben und wenn es verschiedene Stellen sind, dass ich skizziere, wer macht was oder wenn wir etwas vereinbaren, dass wir gleich den Termin aufschreiben oder welche Dokumente brauchen wir und das aufgeschrieben wird, damit diese Person etwas hat, was sie zeigen kann, wenn sie sich nicht artikulieren kann oder meine Karte mitgeben, damit wenn sie bei dieser Person ist die Kommunikation dann auch funktioniert. Z 226-230*
- SA 5: *Ich habe gesehen, dass ihr das Schreiben Sicherheit gibt. Sie schreibt sich alles in ihrer Sprache auf. Dies war geeignet von der Methodik her. Z 74-75*

Sozialarbeiter 1 ging in der Beratungssituation auf sein Gegenüber ein und orientierte sich an dessen Lebenswelt. Ebenso berücksichtigte Sozialarbeiter 2 in seinem Vorgehen der Hintergrund seiner Klientel. Sozialarbeiterin 3 und Sozialarbeiterin 5 erfassten jeweils die Ressourcen, die ihre Klientinnen mitbringen und bietet ihnen dort Unterstützung, wo sie es brauchen. Einem ähnlichen Vorgehen folgte Sozialarbeiter 4.

### Interkulturelle Kommunikation zwischen Sozialarbeitenden und älteren Migrantinnen und Migranten

- SA 1: [...] Wenn ich merke, dass jemand wirklich nicht Deutsch kann, dann spreche ich ihn zunächst mal darauf an und frage: 'Sind Sie sicher, dass wir uns so gut verständigen können? Wenn ich Ihnen das erkläre, verstehen Sie, was ich Ihnen auf Hochdeutsch sage?' Z 113-115
- SA 2: *Wir hier haben zwei Sprachen, Deutsch und Französisch vor allem. Fremdsprachen sonst sind mir nicht so gegeben. [...] Und wenn halt das ausserhalb von diesem Rahmen ist und die Verständigung nicht möglich ist – also ich bin da kreativ mit, ich bin auch einer der gerne visuell arbeitet – macht man Zeichnungen. Z 253-258*
- SA 4: *Also einerseits habe ich versucht verschiedene Sprachen anzuwenden. Einerseits mit Deutsch, Englisch – konnte diese Person noch etwas – andererseits auch mit Zeichnen oder mit Schreiben. Z 59-60*
- SA 5: *Am Anfang habe ich sehr langsam gesprochen. Ich habe vor allem Kopien gemacht und sie schreibt sich in thailändisch auf, was ich gesagt habe. Ich habe mit Rückfragen gearbeitet, um zu sehen wie viel da jetzt wirklich angekommen ist. Z 68-70*

Sozialarbeiter 1 vergewissert sich bei seinen älteren Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund, ob die Kommunikation mit ihnen ohne Unterstützung von Drittpersonen gelingt. Kenntnisse in verschiedenen Sprachen können hilfreich sein in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten, erwähnten Sozialarbeiter 2 und Sozialarbeiter 4. Im Weiteren gehen sie kreativ mit Verständigungsschwierigkeiten um und arbeiten in den Beratungen visuell mit Zeichnen oder Schreiben. Sozialarbeiterin 5 ist bemüht sich adäquat auszudrücken, so dass sie von ihrer Klientel mit Migrationshintergrund verstanden wird.

### Persönliche Haltung der Sozialarbeitenden

- SA 1: *Ich versuche da wirklich nach dem Motto Hilfe zur Selbsthilfe vorzugehen, indem ich ihm versuche das beizubringen, auf eine Art schon ein Lernen einzuleiten, damit er nachher in seinem Alltag leichter zurechtkommt [...]. Z 105-107*
- SA 2: *Wichtig ist einfach da ganz klar, offen, ehrlich und authentisch zu sein. Z 285-286*
- SA 3: *Auch, dass so Sachen reflektiert werden. Z 143*
- SA 4: Ich denke meine Offenheit und auch meine Flexibilität mit Situationen umzugehen, wo ich vielleicht selbst noch nicht die Lösung sehe. Ich war selbst mal in der Türkei in Zusammenhang mit Sport und da war jemand, der eine schwere Verletzung hatte und wir waren in einem Spital, in dem kein Englisch gesprochen wurde, weil es nicht im Zentrum war. [...] Dass man halt in den Situationen schaut, wo sind meine Möglichkeiten, die Grenzen. Z 214-220
- SA 5: *Also ich verstehe das, ich finde da darf man keinen Einfluss nehmen, da das ihre Heimat, ihre Familie und ihre Identität ist. Ich würde mir nie herausnehmen dort eine Wertung einzubringen. Z 234-235*

Sozialarbeiter 1 befähigt seine Klientinnen und Klienten ihren Alltag selbständig zu bewältigen. Sozialarbeiter 2 ist es wichtig, seiner Klientel offen, ehrlich und authentisch gegenüber zu treten. Themen wie Abgrenzung, Alter und Geschlecht zu reflektieren, scheint für die Sozialarbeiterin 3 wichtig zu sein. Sozialarbeiter 4 erwähnte seine Offenheit und seine Flexibilität mit Situationen umzugehen,



als Kompetenzen, die ihm in der Beratung mit älteren Migrantinnen und Migranten geholfen haben. Er hat selbst die Erfahrung gemacht, in einem anderen Land zu sein und die Sprache nicht zu kennen. Er hat dabei gelernt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und an Grenzen zu stossen. Sozialarbeiterin 5 respektiert und würdigt die Lebenswelt ihrer Klientel.

#### **7.4 Handlungsbedarf aus Sicht der Sozialarbeitenden**

In dieser Kategorie wird untersucht, welchen Handlungsbedarf die Sozialarbeitenden in den nachfolgenden Bereichen sehen.

##### Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten

- SA 1: *Aber grundsätzlich denke ich einfach, dass wir uns generell auf die Zukunft vorbereiten müssen. Einfach Stichwort - Demografischer Wandel: Es wird mehr ältere Leute geben und auf das müssen wir uns vorbereiten und damit rechnen, dass eine erhöhte Nachfrage an Beratungen daraus entstehen wird. Im Zusammenhang mit der Migration - aktuell sehe ich nicht einen Bedarf, dass jetzt gerade dringend ein Angebot oder etwas gemacht werden müsste oder ich sehe auch nicht eine Lücke oder irgendwo einen Bereich, in dem ich zu wenig Ressourcen habe für Personen mit Migrationshintergrund zu beraten. Z 252-258*
- SA 2: *Ja da geht es sicher in Zukunft darum zeitliche Ressourcen vermehrt zur Verfügung zu stellen. Das heisst, wir haben je länger je mehr Arbeit und sollte je länger je mehr machen mit dem gleichen Arbeitspensum. Z 507-508*
- SA 4: *Man weiss ja auch die Bevölkerungszahlen oder die Bevölkerungsentwicklung, die Prognosen wer wann pensioniert wird und ins Rentenalter kommt. Ich denke, da muss man auf jeden Fall mit der Zeit gehen und schauen, was man da anpassen oder verbessern kann, wo der Bedarf ist, damit man auf der Höhe der Zeit bleibt. Und die Angebote für diejenigen Personen so auszugestalten, damit sie diese nutzen können. Z 261-265*
- SA 5: *Diese sprachlichen Barrieren und diese Angst mit den Formularen. Ich sehe, dass dies enorme Belastungen sind, die psychisch auf die Lebensqualität Einfluss haben und ich denke da müsste man zusätzlich ein Gefäss schaffen. Z 273-275*

Sozialarbeiter 1 äusserte einen zukünftigen Handlungsbedarf in Bezug auf die Beratungen der Pro Senectute-Organisation A. In diesem Zusammenhang nennt er den demografischen Wandel. Seines Erachtens könnte sich die Nachfrage für Beratungen in Zukunft erhöhen. Momentan besteht seiner Meinung nach kein Veränderungs- oder Entwicklungsbedarf. Ebenso sieht Sozialarbeiter 2 die Herausforderung, die die steigende Anzahl der älteren Bevölkerung mit sich bringt. Seiner Meinung nach müssen in Zukunft mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Auch für Sozialarbeiter 4 liefern demografische Prognosen Argumente, dass die Angebote angepasst und ausgestaltet werden müssen, damit ältere Migrantinnen und Migranten weiterhin Zugang erhalten. Sozialarbeiterin 5 sieht den Bedarf etwas zu schaffen, was ältere Migrantinnen und Migranten in administrativen Angelegenheiten unterstützt.

##### Interdisziplinäre Zusammenarbeit

- SA 1: *Also, wenn ich jetzt wünschen könnte, wäre es schon flott, wenn ich von der Pro Senectute Dolmetscher zur Verfügung hätte, die ich so auf Abruf habe [...]. Z 272-273*
- SA 2: *Einfach die Zusammenarbeit (mit Institutionen und Vereine für Migrantinnen und Migranten) muss gefestigt, verbessert und weiter vorangetrieben werden. Z 450-452*

SA 3: *Ich würde eher in die Richtung gehen, dass der Zugang zu Dolmetschern einfacher gehen würde ohne grossen administrativen Aufwand. Und dann schon auch, dass man Begriffe, einfach für uns übersetzt, quasi ein Begriffs-Vokabular oder wie auch immer. Und die könnten ja dann das Lesen. Z 266-269*

SA 5: *Also ich denke diese Schlüsselpersonen, diese Vernetzung herzustellen finde ich eine ganz gute Idee und einen guten Weg. Das ist ein Weg aktiv zu versuchen, Bevölkerungsgruppen über die Schlüsselpersonen zu kontaktieren, Angebote zu vermitteln oder eine Veranstaltung mit Übersetzungen zu organisieren. Z 269-271*

Die Zusammenarbeit mit Dolmetscherinnen und Dolmetscher könnte gemäss Sozialarbeiter 1 flexibler gestaltet werden. Ebenso sieht Sozialarbeiterin 3 Handlungsbedarf in Bezug auf einen erleichterten Zugang zu Dolmetscherinnen und Dolmetschern. Die Übersetzung von gewissen Begriffen wäre auch ein mögliches Hilfsmittel in der Beratung. Sozialarbeiter 2 empfindet es als wichtig, dass man mit Institutionen und Vereinen für Migrantinnen und Migranten zusammenarbeitet. Sozialarbeiterin 5 sieht die Wichtigkeit, dass die Thematik der älteren Migrantinnen und Migranten angegangen wird.

#### Personalentwicklung

SA 3: *[...] das werde ich mal ansprechen, ob wir irgendwie mal so eine Plattform oder ein Manual erarbeiten, dass wir uns ein bisschen mehr sensibilisieren. Z 316-317*

SA 4: *Ich denke sicherlich im Zusammenhang mit den Sprachen, sei es ein Dolmetsch-Dienst, etwas worauf man zurückgreifen kann. Ich weiss vom Studium her, dass je nachdem das Personal oder Personen diese Landessprachen oder andere Sprachen auch sprechen, damit man auch Personen da hat, die diese Sprachen sprechen, die gefragt sind. Z 257-260*

SA 5: *Man geht jetzt konkret in der Sozialarbeit in das Thema vertieft hinein. Sonst läuft auch schon viel, verschiedene Gremien, Projektgruppen und so weiter. Was dieses Jahr zum Tragen kommt ist konkret für mein Arbeitsfeld, die Diskussion und die Ideen werden zusammengetragen: 'Was kommt auf das Arbeitsfeld zu? Wie können wir dem begegnen? Wie könnte das aussehen?'. Ich fühle mich dort schon sehr gut aufgehoben, dass das jetzt thematisiert wird. Z 282-286*

Sozialarbeiterin 3 sieht die Wichtigkeit, die Sozialarbeitenden der Pro Senectute-Organisation A bezüglich der Thematik der älteren Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren. Dolmetsch-Dienste und Sozialarbeitende, welche Fremdsprachen beherrschen, sind gemäss Sozialarbeiter 4 in Zukunft gefragt. Auch Sozialarbeiterin 5 sieht die Bedeutung, dass die Thematik der älteren Migrantinnen und Migranten angegangen wird.

#### Webseite der Institution

SA 1: *Was ich feststellen kann in den Beratungen ist, dass eben die meisten wirklich die Basis Deutschkenntnisse mitbringen und ich frage mich, ob es einen Bedarf gibt, dass man das in weiteren Sprachen übersetzen würde. Im Moment sagt mir mein Gefühl eher nein. Was ich mich aber zugleich Frage ist: Wie sieht es in 10 bis 20 Jahren aus? [...] Es könnte sich vielleicht verändern oder vielleicht habe ich dann mit mehr Personen zu tun, bei welchen die Sprachbarriere höher ist, die weniger gute Deutschkenntnisse mitbringen oder auch weniger Verständnis haben für das Schweizer System. Z 211-218*

- SA 2: *Im Moment sage ich ganz klar, 'Nein'. Und zwar die Begründung ist die: Wenn ich die Klienten anschau vom Alter her und EDV (lacht). Sehr oft haben sie einen Zugang, aber sehr limitiert. Das sind nicht die Leute, die wirklich ins Internet gehen. Z 349-351*
- SA 3: *Weil welche Sprachen wählt man denn, also das heisst: Die Sprache, die du dann nicht wählst, das ist dann ganz sicher falsch, weil du die nicht wählst (sagt es lachend). [...] Ja klar man kann dann sagen, der Hauptteil der Menschen kommt von dort und dort. Aber es ist nur ein Hauptteil, also von dem her finde ich es absolut besser, wenn sie einfach in diesen zwei Sprachen ist. Z 245-249*

Sozialarbeiter 1 ist sich den demografischen Veränderungen bewusst und sieht deshalb einen zukünftigen Handlungsbedarf, die Webseite der Pro Senectute-Organisation A in weiteren Sprachen zu übersetzen. Demgegenüber sieht Sozialarbeiter 2 keinen Bedarf, dass die Webseite in mehreren Sprachen verfügbar ist. Er begründet es damit, dass ältere Menschen oftmals einen limitierten Zugang haben oder das Internet nicht nutzen. Sozialarbeiterin 3 findet es schwierig zu entscheiden, in welchen Fremdsprachen die Webseite verfügbar sein sollte.

## 8 Diskussion und Synthese der Ergebnisse und der Hypothesen

In diesem Kapitel nehmen wir Bezug zur Forschungsfrage und zu den Hypothesen. Es folgen die Interpretation und Diskussion der Ergebnisse, welche mit der Theorie verknüpft werden. Weiter werden Erkenntnisse für die Praxis der Sozialen Arbeit formuliert, Grenzen der gewählten Fragestellung sowie weiterführende Gedanken aufgezeigt. Das Kapitel wird mit einem persönlichen Fazit abgerundet.

### 8.1 Sozialarbeiterische Beratung

Die vorliegende Bachelorthesis wurde durch die Theorie eingegrenzt. Diese bildete die Grundlage für die Forschung. Die Migrationsentwicklung und Einwanderungspolitik der Schweiz haben wir aufgezeigt. Des Weiteren wurde die Situation, der heute in der Schweiz lebenden älteren Migrantinnen und Migranten, erläutert. Ausserdem haben wir Merkmale einer interkulturellen Öffnung sozialer Institutionen und die interkulturelle Kompetenz beschrieben.

#### *Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten*

Auf der Wir-Ebene der interkulturellen Kompetenz ist nach Fischer (2009, 43ff.) die Kommunikation relevant, da interkulturelle Interaktionen ein erhöhtes Risiko für Missverständnisse aufzeigen. Interaktanten in interkultureller Kommunikation verfügen zum einen über sich unterscheidende Sprachsysteme und zum anderen liegen kulturspezifische Unterschiede des Kommunizierens vor. Es ist daher unerlässlich, nonverbale und paraverbale Zeichen zu erkennen. Die Sprachkompetenz und kommunikative Kompetenz werden als soziale Kompetenz auf der Wir-Ebene genannt. Drei Sozialarbeitende empfanden die Sprache, insbesondere bei komplexen bürokratischen Angelegenheiten und der Situationserfassung als eine Herausforderung. Zwei Sozialarbeitenden begegneten keine Verständigungsschwierigkeiten. Dies kann damit zusammenhängen, dass gemäss dem BFS (2017, 16) die meisten der über 65-Jährigen eine Niederlassungsbewilligung besitzen, da sie bereits über eine längere Zeit in der Schweiz leben. Aus der Tatsache, dass über die Hälfte der zugewanderten, heutigen älteren Migrationsbevölkerung einen Schweizer Pass besitzen, wie das EKM (2012, 4) erklärt, kann abgeleitet werden, dass aufgrund der Einbürgerung eine der Nationalsprachen gesprochen wird. Weiter zu beachten ist, dass durch die damaligen schwierigen Arbeitsbedingungen, wie sie von Hungerbühler (2011, 150) erläutert werden, eine sprachliche Integration erschwert wurde.

Eine andere Sozialarbeiterin erlebte, dass die finanzielle Ausstattung einen Einfluss darauf hat, ob eine dolmetschende Person beigezogen werden kann, wodurch es in der Zusammenarbeit zu Missverständnissen kam. Hahn (2011, 251) macht darauf aufmerksam, dass mangelnde Sprachkenntnisse die Gestaltung des Beratungsprozesses erschwert. Zudem bedeutet dies für den Sozialarbeitenden in seiner Handlungsfähigkeit (Gesprächsführung) eingeschränkt zu sein.

In den Forschungsergebnissen aus dem NFP32 kommen Höpflinger und Stuckelberger (1999, 18) zu der Aussage, dass die soziale Integration der ausländischen Bevölkerung schlechter als die der schweizerischen Bevölkerung ist. Fibbi et al. (1999, 21) zufolge, besteht bei älteren Migrantinnen und Migranten die Gefahr der Isolation aufgrund von mangelnder Integration im Immigrationsland. Soziale Beziehungen können gemäss Olbermann (2012, 35) Einsamkeit und sozialer Isolation vorbeugen. Hungerbühler (2007, 400) sieht eine Konsequenz der damaligen Ausländerpolitik darin, dass sich viele der langjährig in der Schweiz lebenden Migrantinnen und Migranten heute noch nicht integriert fühlen. Die Möglichkeit zur sprachlichen und gesellschaftlichen Integration von älteren Migrantinnen und Migranten ist gemäss Hungerbühler (2011, 150) zurückzuführen auf harte Arbeitsbedingungen, lange Tagesarbeitszeiten oder Schichtarbeit. Aus dem geschilderten Fallbeispiel einer Sozialarbeiterin ist ersichtlich, dass der soziale Anschluss durch die Aufenthaltsbewilligung und die Arbeitsbedingungen erschwert war.

Höpflinger und Stuckelberger (1999, 18) zufolge sind ausländische Personen bei der einkommensschwachen Bevölkerung übervertreten und eher von Armut betroffen. Ihre Erklärung dafür ist, dass die vor fünfzig, sechzig Jahren eingewanderten ausländischen Arbeitskräfte das Rentenalter erreichen. Weiter vertreten sie die Ansicht, dass die EL zur AHV für diese Personen relevant werden. Aus der Fallschilderung eines Sozialarbeiters ist ersichtlich, dass die Klientin eine tiefe AHV erhält und den Lebensunterhalt in der Schweiz durch die EL finanzieren kann. Hungerbühler (2011, 150) und Fibbi et al. (1999, 21) zeigen auf, dass Migrantinnen und Migranten einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind. Mehrere Sozialarbeitende erzählen von der schwierigen finanziellen Situation ihrer Klientel. Weiter stellen Höpflinger und Stuckelberger (1999, 18) fest, dass die Wohnqualität deutlich schlechter als die der schweizerischen Bevölkerung ist. Auch Fibbi et al. (1999, 21) kommen zu der Erkenntnis, dass ältere Migrantinnen und Migranten auf dem Wohnungsmarkt oftmals benachteiligt sind. Mit dieser Problematik sah sich ein Sozialarbeiter in der geschilderten Beratungssituation konfrontiert. Hungerbühler (2011, 399) beschreibt, dass die materielle Sicherheit und der Handlungsspielraum im Alter beeinflusst wird von der Lebens- und Arbeitsbiografie.

Höpflinger und Stuckelberger (1999, 19-20) beziehen sich auf eine Studie<sup>89</sup>, welche aufzeigt, dass berufliche Misserfolge, die nachberufliche Phase belastet. Eine Sozialarbeiterin spricht in ihrem Fallbeispiel davon, dass sie in der Beratung die negativen Erfahrungen im Lebenslauf ihrer Klientel mit Migrationshintergrund spürte. Mehrere Sozialarbeitende erwähnten, dass der Bildungshintergrund ihrer Klientel mit Migrationshintergrund die Beratung beeinflusste und Herausforderungen mit sich brachte. Tatsächlich ist der Anteil von Migrantinnen und Migranten ohne obligatorische Ausbildung oder nachobligatorische Ausbildung gemäss BFS (2008, 54) beträchtlich. Des Weiteren stützt sich Hungerbühler (2007, 399) auf das BFS<sup>90</sup> und führt weiter aus, dass Migrantinnen und Migranten vermehrt in Arbeitsbereichen mit hoher Arbeits- und Gesundheitsbelastung, tiefem Einkommen und grösseren Risiken tätig sind.

---

<sup>89</sup> Vgl. Sabine Dobler, Philipp Mayring, Hans-Dieter Schneider. Übergänge in den Ruhestand. Eine psychologische Längsschnittuntersuchung zum Erleben der Pensionierung, Schlussbericht. Fribourg, 1997.

<sup>90</sup> Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS). Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz. Neuchâtel, 2005.

Gemäss Hungerbühler und Bisegger (2012, 44) spielt unter anderem die materielle Situation eine wichtige Rolle bei dem Entscheid über Verbleib oder Rückkehr. Dies erlebte eine Sozialarbeiterin in ihrem geschilderten Fallbeispiel mit ihrer Klientin. Die ältere Klientin hatte keine Kinder in der Schweiz und eine starke Bindung zum Herkunftsland, was Fibbi et al. (2002, 22) als weitere bedeutende Faktoren bei der Entscheidungsfindung nennen.

Der Altersprozess sowie die Zugehörigkeit zu sozialen Kategorien werden geprägt durch die Lebensbiografie, die individuellen Strategien und unterschiedliche Lebensverläufe, erklärt sie weiter (Soom, 2011, 48). Auch Hungerbühler (2007, 400) ist der Meinung, dass Ausgrenzungserfahrungen, welche durch politische Überfremdungsinitiativen verschärft wurden, negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der älteren Migrationsbevölkerung haben. Bei den Erzählungen von mehreren Sozialarbeitenden ist zu erkennen, dass ihre Klientel mit Migrationshintergrund im Alter gezeichnet sind von ihrer Lebensbiografie.

Laut Höpflinger und Stuckelberger (1999, 19) entscheiden sich ältere Migrantinnen und Migranten, welche in einer schwierigen finanziellen Situation sind, eher dazu, in der Schweiz zu bleiben, da sie bei einer Ausreise den Anspruch auf EL verlieren würden. Dieses Phänomen ist in der Fallschilderung eines Sozialarbeiters erkennbar. Seine Klientin ist aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen in ihrer Entscheidungsfindung eingeschränkt. Sie bleibt aus finanziellen Gründen in der Schweiz.

Höpflinger und Stuckelberger (1999, 21) machen darauf aufmerksam, dass Migrantinnen und Migranten im Pensionsalter oftmals unzureichend über ihre Rechte informiert sind. Dies wird auch von einem Sozialarbeitenden erwähnt. Für Hungerbühler (2007, 400) gehört zu einer Alterspolitik, welche für die Integration und die Betreuung von älteren Migrantinnen und Migranten eintritt, eine frühzeitige, umfassende Vermittlung von Informationen zu aufenthalts- und sozialversicherungsrechtlichen Themen.

Gemäss Hahn (2011, 91) richtet sich der Fokus der Beratung unter anderem auf die Beziehung, die Begegnung und den Dialog zwischen Sozialarbeitenden und Klientel. Daher werden in interkulturellen Beratungssituationen spezifische Anforderungen an das Handeln und den Umgang mit der Klientel verlangt. Hahn (2011, 217-218) kommt zu der Erkenntnis, dass ethnische Differenzierungen das Nähe-Distanz-Verhältnis positiv oder negativ beeinflussen können. Eine Sozialarbeiterin erlebte das Nähe-Distanz-Verhältnis als herausfordernd.

Wechselseitige Mehrfachproblematiken der älteren Klientel mit Migrationshintergrund wurden von allen Sozialarbeitenden genannt. Hungerbühler und Bisegger (2012, 12) sowie Fibbi et. al (1999, 21) fassen in ähnlicher Weise zusammen, dass ältere Migrantinnen und Migranten einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind, gesundheitliche Probleme öfters vorkommen, auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt sind und das soziale Umfeld zwar vorhanden ist, doch durch mangelnde Integration soziale Isolation auftreten kann. Der Gesundheitszustand zeigt gemäss BAG (2012, 21-22) einen Zusammenhang mit den Sprachkompetenzen von älteren Migrantinnen und Migranten. Des Weiteren bezeichnen Höpflinger und Stuckelberger (1999, 21) ältere ausländische Personen als besondere Risikogruppe im Prozess der Pensionierung, da diese durch ihren Lebenslauf häufiger von wirtschaftlichen und gesundheitlichen Problemen betroffen sind.

### *Ressourcen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten*

Ziel der interkulturellen Öffnung ist Schröer (2007, 4) zufolge unter anderem die Anstellung von Personal mit Migrationshintergrund. Die Pro Senectute-Organisation A stellt Sozialarbeitende mit Migrationshintergrund an. Schröer (2007, 5) erläutert des Weiteren, dass die institutionelle Dimension der interkulturellen Öffnung nach einer Antwort auf die Frage sucht, ob sich die Strukturen der sozialen Dienstleistungserbringung für Personen mit Migrationshintergrund öffnen. Aus der institutionellen Dimension betrachtet, ist festzustellen, dass die Pro Senectute-Organisation A über Finanzierungsmöglichkeiten von dolmetschenden Personen verfügen und Gesuche zur individuellen Finanzhilfe an die Pro Senectute Schweiz gestellt werden können. Die Pro Senectute-Organisation B stellt zeitliche Ressourcen zur Verfügung, wodurch zielorientiertes Vorgehen gefördert wird. Des Weiteren ist eine Tagung, in welcher sich alle Sozialarbeitenden zur Thematik «Migration und Beratung» austauschen, vorgesehen. Dies zeigt auf, dass beide Organisationen über gewisse Ressourcen verfügen, die auf eine Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind.

Die interdisziplinäre und interinstitutionelle Zusammenarbeit wurde von allen fünf Sozialarbeitenden als Ressource genannt. Sie wurde beschrieben als hilfreich, gelungen, unterstützend und positiv für die Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten. Ein Sozialarbeiter wird in der Beratung von einer Organisation für Migrantinnen und Migranten unterstützt. Fibbi et al. (1999, 105-106) empfehlen ebenfalls, für eine interkulturelle Öffnung mit Einrichtungen der Altershilfe und Diensten für Migrantinnen und Migranten zusammenzuarbeiten und sich untereinander auszutauschen.

Nach Schröer (2007, 5) wird in der sozialräumlichen Dimension der interkulturellen Öffnung untersucht, ob die sozialräumliche Orientierung die individuellen Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund, deren Netze in der Nachbarschaft sowie deren sozialen Einbettungen berücksichtigt. Vier Sozialarbeitende äussern, dass sie in den erlebten Beratungssituationen auf die Ressourcen der Klientel und ihres Umfeldes zurückgreifen konnten. Die Klientel bringt somit eigene Ressourcen mit, die für die Beratung unterstützend wirken. Hungerbühler und Bisegger (2012, 45) beschreiben soziale Beziehungen und deren Unterstützungspotentiale als eine bedeutende Ressource, welche die Lebensqualität im Alter massgeblich beeinflusst. Olbermann (2012, 35) vertritt die Ansicht, dass das muttersprachliche, ethnische Umfeld eine Vermittlungsfunktion zwischen älteren Migrantinnen und Migranten und Sozialarbeitenden einnehmen kann.

Gemäss Schröer (2007, 5ff.) steht in der normativen Dimension der interkulturellen Öffnung die Frage im Mittelpunkt, ob sich eine Einrichtung dem interkulturellen Paradigma verpflichtet fühlt und beispielsweise im Leitbild die anerkannte Verschiedenheit und Gleichheit der Klientel spezifiziert wird. Die Leitbildentwicklung ist des Weiteren Bestandteil interkultureller Organisationsentwicklung. Im Leitbild der Pro Senectute-Organisation A wird die Anerkennung von Verschiedenheit und Gleichheit ihrer Klientel nicht spezifisch genannt. Die Erklärung einer Sozialarbeiterin ist, dass abendländische Kultur mehrere Kulturen mit Ähnlichkeiten beinhaltet, in welcher sich mehrere Menschen zurechtfinden können. Die weiteren Sozialarbeitenden äussern diesbezüglich, dass die Pro Senectute-Organisation A allen Menschen, unabhängig ihrer Nationalität, offen gegenübersteht und politisch neutral ist. Für die Sozialarbeitenden scheint es somit nicht vordergründig zu sein, ob die Anerkennung von Verschiedenheit im Leitbild genannt wird, da sie diese Werte dennoch in einer Selbstverständlichkeit vertreten. Im Leitbild der Pro Senectute-Organisation B wird der Dialog zwischen den Generationen und Kulturen angesprochen. Die Sozialarbeitenden schildern diesbezüglich die Offenheit der Pro Senectute-Organisation B für alle Menschen ab 60 Jahren und dass sie sich entsprechend präsentiert. Die Pro Senectute-Organisation B spricht nicht direkt die

Anerkennung von Verschiedenheit an, jedoch ist ersichtlich, dass sie den Dialog zwischen den Kulturen gewichten.

Schröer (2007, 5) erläutert, dass die institutionelle Dimension der interkulturellen Öffnung nach einer Antwort auf die Frage sucht, ob sich die Strukturen der sozialen Dienstleistungserbringung für Personen mit Migrationshintergrund öffnen. Die Webseite der Pro Senectute-Organisation A ist auf zwei Sprachen verfügbar. Die Erklärung der Sozialarbeitenden dafür ist die kantonale Zweisprachigkeit. Ein Sozialarbeiter äussert zudem, dass er es schwierig findet einzugrenzen, in welchen Sprachen die Webseite verfügbar sein sollte. Die Pro Senectute-Organisation B stellt ihre Webseite in den Landessprachen und auf diverse Fremdsprachen zur Verfügung. Ein Sozialarbeiter ist der Ansicht, dass aufgrund der diversen Sprachen die Niederschwelligkeit gegeben ist und dies zeigt, dass jeder Zugang zur Pro Senectute-Organisation B hat. Eine Sozialarbeiterin ist der Meinung, dass das Sprachangebot der Webseite mit dem Leitbild zusammenpassen und dies daher so gestaltet werden muss. Das Sprachangebot der Webseite der Pro Senectute-Organisation B zeigt auf, dass sie sich bemühen, ihre Dienstleistungserbringung für Personen mit Migrationshintergrund zu öffnen.

#### *Interkulturelle Kompetenz der Sozialarbeitenden*

Fischer (2009, 38ff.) beschreibt die globale Ebene der interkulturellen Kompetenz, auf welcher eine Auseinandersetzung mit den Ursachen und Auswirkungen internationaler Migrationsströme und der Wanderungsgeschichte der Klientinnen und Klienten stattfindet. Auf der gesellschaftlichen Ebene ist für ein professionelles Handeln in der Einwanderungsgesellschaft die Kenntnis der Auswirkungen von Eingriffen auf der Makroebene auf die Meso- und Mikroebene erforderlich. Die Ausländerpolitik hat Auswirkungen auf das Ausländerrecht und das Asylrecht auf das Leben von einheimischen und zugewanderten Personen im jeweiligen Land. Ein Sozialarbeiter besuchte eine Weiterbildung, in welcher er sich migrationsspezifisches Wissen aneignete. Eine Sozialarbeiterin verfügte über Wissen über das Arbeitsumfeld ihrer Klientin, da sie früher selbst in diesem Bereich tätig war. Eine weitere Sozialarbeiterin erachtet das Wissen, welches sie sich in ihrem beruflichen Lebenslauf aneignete, als hilfreich für die Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten. Die Sozialarbeiterinnen haben im Verlauf ihres Lebens Wissen über die Thematik Migration erworben, auf welches sie in ihrer Praxis zurückgreifen.

Nach Schröer (2007, 5) wird in der sozialräumlichen Dimension der interkulturellen Öffnung untersucht, ob die sozialräumliche Orientierung die individuellen Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund, deren Netze in der Nachbarschaft sowie deren sozialen Einbettungen berücksichtigt. Zacharaki (2014, 20) erläutert, dass interkulturelle Kompetenz Wertschätzung und Interesse für die Lebenswelt von Menschen anderer Kulturen erfordert. Alle Sozialarbeitende äussern in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten lebensweltorientiert vorzugehen, in dem sie die Ressourcen ihrer Klientel erfassen und individuelle Unterstützung anbieten.

Gemäss Hungerbühler und Bisegger (2012, 80) gilt eine ressourcenorientierte Perspektive auf die ältere Migrationsbevölkerung einzunehmen. Süzen (2017, 168) zufolge, unterstützt eine lebensweltorientierte Beratung die älteren Migrantinnen und Migranten darin, ihre Wahl- und Wunschrechte wahrzunehmen und die Teilnahme am sozialen, kulturellen, politischen und ökonomischen Leben zu ermöglichen. An die spezifischen Erfahrungen, Ressourcen und Kompetenzen, über welche ältere Migrantinnen und Migranten verfügen, kann angeknüpft werden, um Partizipations- und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu entfalten, betont Hungerbühler (2011, 154). Es ist zudem hilfreich für die Beratung, wenn ältere Migrantinnen und Migranten als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Bedarfslagen anerkannt werden (Hahn, 2011, 298).

Auf der Wir-Ebene der interkulturellen Kompetenz ist nach Fischer (2009, 43ff.) die Kommunikation relevant, da interkulturelle Interaktionen ein erhöhtes Risiko für Missverständnisse aufzeigen. Interaktanten in interkultureller Kommunikation verfügen über sich unterscheidende Sprachsysteme. Des Weiteren liegen kulturspezifische Unterschiede des Kommunizierens vor. Es ist daher unerlässlich nonverbale und paraverbale Zeichen zu erkennen. Die Sprachkompetenz und kommunikative Kompetenz werden als soziale Kompetenz auf der Wir-Ebene genannt. Alle befragten Sozialarbeitenden äussern auf die Kommunikation zu achten und sind sich daher bewusst, dass ein erhöhtes Risiko für Missverständnisse vorliegt. Eine Sozialarbeiterin achtet entsprechend darauf, sich vereinfacht auszudrücken. Zwei Sozialarbeitende greifen zudem auf Kenntnisse in Fremdsprachen und visuelle Darstellungen zurück.

Bei zwei Sozialarbeitenden ist erkennbar, dass ihnen wichtig ist, dass ihre Kommunikation niederschwellig und zielgruppengerecht ist. Sprachkenntnisse werden ebenfalls von zwei Sozialarbeitenden als hilfreich in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten empfunden. Hungerbühler und Bisegger (2012, 54) machen darauf aufmerksam, dass eine niederschwellige, zielgruppengerechte und muttersprachliche Kommunikation und Information über verschiedene Angebote zentral für eine interkulturelle Öffnung der Institution sind.

Schröder (2007, 4) beschrieb «die Abkehr vom Defizitansatz, wonach Menschen mit Migrationshintergrund vorwiegend als problematisch gesehen werden, und die Hinwendung zum Ressourcen- bzw. Empowerment-Ansatz, wonach kulturelle Vielfalt als Chance zu verstehen ist» als ein Ziel der interkulturellen Öffnung. Die normative Dimension der interkulturellen Öffnung diskutiert die Frage, ob Empowerment und Partizipation der Klientel als leitende Vorstellungen für die integrationspolitischen Perspektiven gelten (Schröder, 2007, 5). Von einem Sozialarbeitenden wird angesprochen, dass sein Vorgehen zum Ziel hat, seine Klientinnen und Klienten dazu zu befähigen, ihren Alltag selbständig zu bewältigen, wodurch die Orientierung am Empowerment-Konzept festzustellen ist. Hahn (2011, 298) bezeichnet es für die Beratung als förderlich, wenn Sozialarbeitende die Vorstellung, Interessen und den Wunsch nach Wahrung der Selbständigkeit im Alltag und in der Beratung respektieren und anstreben. Die Selbstreflexion wird von Zacharaki (2013, 20) als Basis für den Erwerb interkultureller Kompetenz beschrieben. Eine Sozialarbeiterin erachtet die Selbstreflexion in der Praxis als wichtig. Fischer (2009, 42) nennt auf der Ich-Ebene der interkulturellen Kompetenz das Lernen mit Irritationen und Befremdung umzugehen sowie die Authentizität. Von einem Sozialarbeiter wird seine Flexibilität hervorgehoben, die er in einem Auslandsaufenthalt erlernte. Ein weiterer Sozialarbeiter erachtet es als wichtig seiner Klientel authentisch gegenüber zu treten. Fischer (2009, 42) erläutert auf der Wir-Ebene, dass durch Empathie das Eintauchen in die Lebenswelt ermöglicht wird und Zuhören das Gefühl von Akzeptanz vermittelt. Eine Sozialarbeiterin äussert Akzeptanz gegenüber der Lebenswelt ihrer Klientel und würdigt diese. Gemäss Hungerbühler und Bisegger (2012, 80) sind die Ressourcen, die ältere Migrantinnen und Migranten mitbringen, zu würdigen.

#### *Handlungsbedarf aus Sicht der Sozialarbeitenden*

Drei Sozialarbeitende sehen aufgrund des demografischen Wandels einen Handlungsbedarf in Bezug auf das Beratungsangebot der Pro Senectute. Das BFS (2018, 4) hat eine jährliche Zunahme der älteren Personen um 40'000 bis 60'000 berechnet und prognostiziert, dass in der Schweiz im Jahr 2045 2,7 Millionen ältere Personen leben werden. Die Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund ist im Alter zwischen 25 und 50 Jahren teilweise stärker vertreten als gleichaltrige Personen ohne Migrationshintergrund. Diese werden somit einen grossen Teil der älteren Bevölkerungsgruppe ausmachen, wenn diese das Pensionsalter erreichen. Unter der Berücksichtigung der



Tatsache, dass sich häufig Migrantinnen und Migranten vor dem Erreichen des Pensionsalters einbürgern lassen, kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der vor fünfzig bis sechzig Jahren Eingewanderten in Wirklichkeit höher ist (Hungerbühler, 2011, 150).

Hungerbühler und Bisegger (2012, 54) zufolge gewährleistet ein unbeschränkter Zugang zu einem Dolmetscherdienst eine professionelle Übersetzung und die sprachliche Verständigung. Auch Fibbi et al. (1999, 105-106) sehen eine Massnahme zur interkulturellen Öffnung darin, dass professionelle Übersetzungsdienste in sozialen Einrichtungen entwickelt werden sollten. Von zwei Sozialarbeitenden wird diesbezüglich ein Handlungsbedarf erkannt. Des Weiteren nennen Fibbi et al. (1999, 105-106), dass Migrantengruppen in der Ausarbeitung von bedürfnisorientierten Angeboten miteinbezogen werden sollten. Es wird von einem Sozialarbeitenden als wichtig empfunden, dass mit Vereinen für Migrantinnen und Migranten zusammengearbeitet wird.

Zacharaki (2013, 20) erläutert, dass die innere Haltung und Bereitschaft der Professionellen den Lernprozess zu erleben und aktiv mitzugestalten die Basis zum Erwerb interkultureller Kompetenz ist. Wertschätzung und Interesse für die Lebenswelt von Menschen anderer Kulturen, Offenheit sowie die Bereitschaft zur Selbstreflexion sind dafür erforderlich. Drei Sozialarbeitende haben geäußert, eine Auseinandersetzung mit der Thematik der älteren Migrantinnen und Migranten als wichtig zu erachten.

Des Weiteren spricht ein Sozialarbeiter an, dass mehrsprachige Sozialarbeitende in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Dazu empfehlen Fibbi et al. (1999, 39) sozialen Diensten Sozialarbeitende mit verschiedenen Sprachkenntnissen einzustellen und sich über verschiedene Kulturen zu informieren, um sozialer und institutioneller Diskriminierung von älteren Migrantinnen und Migranten entgegenzuwirken. Das gegenwärtige Angebot soll durch die Anstellung von mehrsprachigen Fachpersonen gefördert werden (Fibbi et al., 1999, 41). Auch Süzen (2017, 168) ist der Meinung, dass in der Beratungsarbeit mit Menschen mit Migrationsbiografie, migrationsspezifische Kenntnisse und Methoden gefordert sind. Ihrer Meinung nach braucht es für die Entwicklung von Standards und Methoden in der Beratung von Migrantinnen und Migranten eine interkulturelle Kompetenzentwicklung. Hungerbühler und Bisegger (2012, 54) sowie Fibbi et al. (1999, 105-106) plädieren dafür, dass Fachpersonen der Altersarbeit sensibilisiert für Migrationsbiografien werden und sich in Aus- und Weiterbildungen interkulturelle Kompetenzen aneignen sollten, um Verständnis und Akzeptanz von kulturellen Unterschieden zu erhalten.

Auf der Sach-Ebene der interkulturellen Kompetenz steht soziokulturelles Hintergrundwissen über die Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund sowie Wissen über Migrationsgeschichte, Vielfalt der Gesellschaft, ökonomische, politische sowie rechtliche Situation im Vordergrund, beschreibt Fischer (2009, 44). Ein Sozialarbeiter findet es aufgrund der demografischen Veränderungen notwendig, die Webseite in Zukunft in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen. Er verfügt somit über Wissen in Bezug auf die Vielfalt der Gesellschaft. Ein anderer Sozialarbeiter ist der Ansicht, dass kein Bedarf besteht die Webseite in weitere Sprachen zur Verfügung zu stellen. Seiner Einschätzung nach haben ältere Menschen oftmals einen limitierten Zugang zum Internet und nutzen dieses nicht. Eine weitere Sozialarbeiterin sieht ebenfalls keinen Handlungsbedarf, da sie es fraglich findet, welche Sprachen angeboten werden sollten.

## 8.2 Interkulturelle Öffnung der Institution

- Eine interkulturelle Öffnung der Institution wird von den Sozialarbeitenden als wichtige Ressource empfunden.

Die befragten Sozialarbeitenden nannten diverse Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten. Um diese zu bewältigen, greifen sie auf ihre eigenen Ressourcen und Kompetenzen zurück. Sie sind jedoch auch darauf angewiesen, dass die Institution Rahmenbedingungen bietet, die eine interkulturelle Öffnung unterstützen. Die Sozialarbeitenden äussern von ihren Organisationen Ressourcen zur Finanzierung von dolmetschenden Personen zu benötigen, wenn sie auf Sprachbarrieren stossen. Auch zeitliche Ressourcen werden in Beratungen mit älteren Migrantinnen und Migranten als wichtig erachtet. Das Anbieten einer Webseite in verschiedenen Fremdsprachen wird als positiv empfunden, da dies die Niederschwelligkeit der Beratungsstelle aufzeigt. Das Leitbild der Institution wird als eine weitere institutionelle Ressource genannt, um die Niederschwelligkeit und Offenheit für diverse Kulturen aufzuzeigen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit Weiterbildungen zu dieser Thematik zu besuchen. Eine der Pro Senectute-Organisationen hat zudem Mitarbeitende mit Migrationshintergrund angestellt, was von einem Sozialarbeitenden als eine Bereicherung angesehen wird. Die Sozialarbeitenden äussern unter Berücksichtigung des demografischen Wandels insbesondere in Zukunft auf eine interkulturelle Öffnung seitens Organisation angewiesen zu sein. Es wird deshalb als bedeutend erachtet, dass die Institution die Zusammenarbeit mit Vereinen von Migrantinnen und Migranten ausbaut. Somit ist zu erschliessen, dass eine interkulturelle Öffnung der Institution von den Sozialarbeitenden als wichtig empfunden wird und diese Hypothese zutreffend ist.

## 8.3 Interkulturelle Kompetenz der Sozialarbeitenden

- Sozialarbeitende benötigen interkulturelle Kompetenz in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten.

Die Ergebnisse der empirischen Forschung zeigen auf, dass die befragten Sozialarbeitenden in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten auf Fähigkeiten interkultureller Kompetenz zurückgreifen. Wie aus der Theorie zu erkennen ist, besteht die interkulturelle Kompetenz aus mehreren Teilkompetenzen, welche zusammenfassend als interkulturelle Kompetenz bezeichnet wird. Die Sozialarbeitenden verfügen über migrationsspezifisches Wissen, berücksichtigen individuelle Migrationserfahrungen ihrer Klientel, gehen in den Beratungen lebenswelt- und ressourcenorientiert vor, bieten individuelle Unterstützung, nutzen niederschwellige und zielgruppengerechte Kommunikation und akzeptieren und würdigen die Lebenswelt ihrer Klientel mit Migrationshintergrund. Somit verfügt jede der befragten Sozialarbeitenden über Teilkompetenzen der interkulturellen Kompetenz in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten. Demzufolge lässt sich diese Hypothese bestätigen.

## 8.4 Fazit: ein Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit mit Potential

*Wie gehen Sozialarbeitende mit Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten um und welche Ressourcen und Kompetenzen helfen ihnen dabei?*

Die befragten Sozialarbeitenden treffen auf verschiedene Herausforderungen in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten. Dazu gehören mangelnde Sprachkenntnisse, soziale Isolation, Lebens- und Arbeitsbiografie, komplexe institutionelle und gesetzliche Rahmenbedingungen, mangelnde Information über sozialrechtliche Ansprüche und Dienstleistungsangebote und Mehrfachproblematiken bei älteren Migrantinnen und Migranten. Der Umgang mit diesen ist individuell und

geprägt von der persönlichen Haltung sowie der Lebens- und Berufserfahrung der Professionellen. Sie nutzen institutionelle, interdisziplinäre und interinstitutionelle Ressourcen sowie Ressourcen der älteren Migrantinnen und Migranten. In der Beratung greifen sie ausserdem auf Fähigkeiten der interkulturellen Kompetenz zurück.

### **8.5 Erkenntnisse für die Praxis der Sozialen Arbeit**

Die Ergebnisse der empirischen Forschung zeigen, dass die befragten Sozialarbeitenden die Bedeutung einer interkulturellen Öffnung unterschiedlich gewichten. Einige empfinden es als wichtig und notwendig, sich aktuell mit der Thematik auseinanderzusetzen und dem Handlungsbedarf zu widmen. Andere haben geäußert, dass kein akuter Handlungsbedarf besteht, sondern dass dieser aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft aufkommen wird. Somit ist soziokulturelles Wissen bei den Sozialarbeitenden vorhanden. Zudem orientieren sie sich in interkulturellen Beratungen an den Handlungsansätzen: Lebensweltorientierung, Partizipation und Empowerment. Obwohl die Sozialarbeitenden interkulturelle Kompetenz als hilfreich in der Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten empfinden, wird eine spezifische Weiterentwicklung dieser nicht explizit erwähnt. Um den Prozess der interkulturellen Öffnung erfolgreich zu gestalten, muss nicht nur eine Entwicklung der Institution angestrebt werden, sondern auch eine Entwicklung der interkulturellen Kompetenz der Sozialarbeitenden.

Interkulturelle Öffnung als ein möglicher Umgang der Sozialen Arbeit mit der Vielfalt unserer pluralistischen Gesellschaft hat die Funktion, Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen. Alle Menschen, unabhängig ihrer ethnisch-kulturellen Orientierung und Herkunft, sollen dieselben Zugangschancen zu den Dienstleistungsangeboten haben. Die Soziale Arbeit muss ihre Angebote und Massnahmen auf die regionale Bevölkerung und auf soziokulturelle Gruppen anpassen und ausrichten. Eine Anerkennung der spezifischen Bedürfnisse und der Vielfalt der Lebenslagen von älteren Migrantinnen und Migranten muss Rechnung getragen werden. Obwohl den Sozialarbeitenden unterschiedliche Herausforderungen im Beratungsalltag von älteren Migrantinnen und Migranten begegnen, sollte eine akzeptierende und wertschätzende Haltung diesen gegenüber vorausgesetzt werden. Ebenfalls wurde aus der Theorie wie auch aus den Forschungsergebnissen ersichtlich, dass die ältere Migrationsbevölkerung durch ihre Erfahrungen und Lebenslagen bedeutende Ressourcen und Kompetenzen mitbringen, an denen es anzuknüpfen gilt. Offenheit und Anerkennung gegenüber Diversität als verinnerlichte Haltung, bedingt einen langandauernden, reflexiven Lern- und Erfahrungsprozess.

### **8.6 Grenzen und weiterführende Gedanken**

Wir sind bei der empirischen Forschung einem methodischen Vorgehen gefolgt. Es ist uns gelungen, die gewonnenen Erkenntnisse aus der Datenerhebung in Zusammenhang mit dem erarbeiteten theoretischen Wissen zu setzen und auszuführen.

In dieser Bachelorarbeit wird die Sichtweise der Sozialarbeitenden über die Beratung von älteren Migrantinnen und Migranten untersucht. Daraus haben wir erkannt, ob sie über Fähigkeiten der interkulturellen Kompetenz verfügen, wie die Institution aus ihrer Sicht offen gegenüber dieser Zielgruppe ist und wie sie den Handlungsbedarf einschätzen. Dieser Fokus der empirischen Forschung grenzt den Blickwinkel der älteren Migrantinnen und Migranten aus. Deshalb ist aus den Ergebnissen nicht ersichtlich, ob ihre Bedürfnisse ihrer Ansicht nach ausreichend abgedeckt werden. Somit ist unklar, ob aus Sicht der älteren Migrantinnen und Migranten Zugangsbarrieren bestehen, die sie daran hindern das Dienstleistungsangebot in Anspruch zu nehmen. Des Weiteren wird die

institutionelle Ebene ausschliesslich aus der subjektiven Wahrnehmung der Sozialarbeitenden erfasst. Aus diesen Erkenntnissen formulieren wir folgende weiterführende Fragestellungen:

*Auf welche strukturelle und konzeptionelle Zugangsbarrieren treffen ältere Migrantinnen und Migranten in sozialen Institutionen?*

*Wie erleben ältere Migrantinnen und Migranten die Beratung in sozialen Diensten?*

*Wie sind die Strukturen der sozialen Dienstleistungserbringer für ältere Migrantinnen und Migranten gestaltet?*

*Wie sind die Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung von sozialen Diensten kultursensibel gestaltet?*

*Wie erreichen soziale Institutionen ältere Migrantinnen und Migranten, sodass diese die Dienstleistungsangebote wahrnehmen können?*

Aus der Theorie haben wir des Weiteren erkannt, wie umfassend die zahlreichen Aspekte der interkulturellen Öffnung sind und wie schwierig es ist, diese zu erfassen. Aufgrund dessen und des begrenzten Umfangs der Forschung, konnten lediglich bestimmte Aspekte der interkulturellen Öffnung analysiert werden. Welche Strategien und Aktivitäten mit Gewissheit zu einer interkulturellen Öffnung beitragen, bleibt relativ offen. Die interkulturelle Öffnung ist kontextabhängig und situativ und muss daher unterschiedlich ausgestaltet und umgesetzt werden. Dies erschwert die Zielsetzung und -überprüfung, sodass es kaum möglich ist, eine interkulturelle Entwicklung zu überprüfen.

## **8.7 Persönliches Fazit**

Das Erarbeiten und Verfassen dieser Bachelorthesis ist für unsere zukünftige Arbeit als Sozialarbeiterinnen eine Bereicherung. Die Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich in der Klientel der Sozialen Arbeit wider. Als Professionelle der Sozialen Arbeit sind wir dazu verpflichtet Verschiedenheit anzuerkennen sowie ethnische und kulturelle Unterschiede zu achten<sup>91</sup>. Durch die Auseinandersetzung mit dieser Thematik konnten wir uns ein breites Wissen über Migration und dessen Einflüsse sowie über interkulturelle Öffnung sozialer Institutionen aneignen. Des Weiteren wurden wir für die Thematik sensibilisiert und werden diese Aspekte in unserer zukünftigen Tätigkeit die notwendige Beachtung schenken, damit wir uns dort einsetzen, wo der Zugang zu und die Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen nicht ausreichend gewährleistet ist<sup>91</sup>.

Als langwieriger Prozess stellte sich die Kontaktaufnahme zu den Interviewpartnerinnen und -partner dar. Das gesamte Vorgehen von der Kontaktaufnahme bis zur Durchführung der Interviews nahm mehr Zeit in Anspruch als wir in unserer Planung berücksichtigt hatten. Die Datenanalyse war ebenfalls anspruchsvoll, da sich bei der Durchsicht der Daten zahlreiche neue Codes herauskristallisierten. Allerdings gelang es uns durch die Anpassung des Codeplans die erhobenen Daten differenzierter zu betrachten. Die Interviews mit den Sozialarbeitenden der Pro Senectute waren für uns besonders interessant, da wir dadurch einen Einblick in Vorgehens- und Sichtweisen aus der Praxis erhielten und dies mit unserem angeeigneten Wissen vergleichen konnten. Wir erkannten, dass die persönliche Haltung gegenüber kulturellen Aspekten von Sozialarbeiter zu Sozialarbeiter bzw. Sozialarbeiterin zu Sozialarbeiterin unterschiedlich ist und dass die Offenheit und das Bewusstsein dementsprechend unterschiedlich ausgeprägt sind, was wiederum die Bewertung einer interkulturellen Öffnung beeinflusst. Die Datenanalyse zeigte uns auf, dass viele Ressourcen vorhanden sind und

---

<sup>91</sup> Vgl. AvenirSocial. Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz – ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern, 2010.

genutzt werden. Die Sozialarbeitenden gehen in Beratungen mit älteren Migrantinnen und Migranten ähnlich vor und verfügen mehrheitlich über Fähigkeiten der interkulturellen Kompetenz. Sie arbeiten kreativ, partizipativ, bedürfnis- und lebensweltorientiert. Des Weiteren sind sich die Sozialarbeitenden den demografischen Veränderungen bewusst und sehen unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten.

Diese Bachelorthesis zu zweit zu erarbeiten war für uns eine wertvolle Erfahrung. Wir konnten uns gut aufeinander abstimmen und jede konnte ihre Fähigkeiten und Stärken bei der Erarbeitung einbringen. Durch unterschiedliche Ansichten und Meinungen sind spannende Gespräche und Gedanken entstanden, welche wir in der Thesis einfließen lassen konnten. Dadurch, dass wir beide während der Erarbeitung der Bachelorthesis berufstätig waren, wurde von uns eine gute Planung und viel Flexibilität verlangt. Wir sind dankbar für die Erfahrungen, die wir im Rahmen dieser Bachelorthesis sammeln konnten.

Mit dieser Thesis vermitteln wir unser Wissen über soziale Probleme sowie deren Ursachen und Wirkungen auf individueller und struktureller Ebene<sup>91</sup>. Wir hoffen dadurch die Wichtigkeit einer interkulturellen Öffnung bei sozialen Institutionen aufzuzeigen und Bewusstsein für die Thematik zu schaffen, so dass die Klientel mit Migrationshintergrund Anerkennung erfährt und deren Anliegen und Bedürfnisse berücksichtigt werden.

## 9 Literaturverzeichnis

- Botschaft des Bundesrates. 02.024 Botschaft zum Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer vom 8. März. BBl: 2002, S. 3709-3850.
- Bundesamt für Gesundheit (BAG). «Gesundheit der Migrantinnen und Migranten in der Schweiz – Wichtigste Ergebnisse des zweiten Gesundheitsmonitorings der Migrationsbevölkerung in der Schweiz» In: *Schweizerische Eidgenossenschaft*. [online]. April 2012. 44 Seiten. URL: <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/nat-gesundheitsstrategien/nat-programm-migration-und-gesundheit/forschung-migration-und-gesundheit/gesundheitsmonitoring-der-migrationsbevoelkerung/gmm-2/wichtigste/gesundheits-migranten.download/Gesundheit-Migranten.pdf>. gesundheits-migranten (24.02.2019).
- Bundesamt für Statistik (BFS). «Aktives Altern» In: Eidgenössisches Departement des Innern EDI (Hrsg.). *Demos 1/18*. Neuenburg: BFS, April 2018. 16 Seiten.
- Bundesamt für Statistik (BFS). *Ausländerinnen und Ausländer in der Schweiz – Bericht 2008*. Neuenburg: BFS, 2008.
- Bundesamt für Statistik (BFS). *Ausländische Bevölkerung*. [online]. Neuenburg: 2018a URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung.html> (29.01.2019).
- Bundesamt für Statistik (BFS). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*. [online]. Neuenburg: 2018b. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html> (09.08.2018).
- Bundesamt für Statistik (BFS). *Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Neuenburg: BFS, 2017.
- Busch, Dominic. «Handlungsorientierungen in Prozessen interkultureller Öffnung - Eine kritische Perspektive». In: Vanderheiden, Elisabeth. Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.). *Handbuch interkulturelle Öffnung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 2014.
- Deimann, Andreas. «In Deutschland nur geduldet. Rechtsstaatliche Diskriminierung und Handlungsmöglichkeiten Sozialer Arbeit». In: Geisen, Thomas. Ottersbach, Markus (Hrsg.). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS, 2015. S. 415-429.
- Düvell, Franck. *Europäische und internationale Migration*. Hamburg: LIT Verlag Dr. W. Hopf, 2006.
- Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen (EKM). *Altern in der Migration – Empfehlungen der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen und des Nationalen Forums Alter und Migration*. Gossau, SG: Cavelti AG, 2012.
- Fibbi, Rosita. Bolzman, Claudio. Vial, Marie. *Alter und Migration – Europäische Projekte mit Migranten und Migrantinnen*. Fachpublikation Nr. 4 – Alter und Migration. Zürich: Pro Senectute Schweiz, September 1999.
- Fibbi, Rosita. Vial, Marie. Bolzman, Claudio. «Rückkehr, Bleiben oder Pendeln? Zur Situation von Einwanderern im Pensionsalter», In: *Schweizer Monatshefte für Politik, Wirtschaft, Kultur*. Jhg 82, Heft 11: 2002. 20-23.
- Fischer, Veronika. «Interkulturelle Kompetenz – ein neues Anforderungsprofil für die pädagogische Profession» In: Fischer, Veronika. Springer, Monika. Ioanna Zacharaki (Hrsg.)

- Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung.* Reihe Politik und Bildung. 3. Aufl. Bd. 35. Schwalbach: Wochenschau Verlag. 2009, S. 33-47.
- Flick, Uwe. *Sozialforschung. Methoden und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge.* 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2016.
- Hahn, Kathrin. *Alter, Migration und Soziale Arbeit. Zur Bedeutung von Ethnizität in Beratungsgesprächen der Altenhilfe.* Bielefeld: Transcript Verlag, 2011.
- Hamburger, Franz. «Migration». In: *Handbuch Soziale Arbeit.* 6. überarbeitete Auflage. München: Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG. 2018. S. 1008-1022.
- Höpflinger, Françoise. Stuckelberger, Astrid. *Alter und Altersforschung in der Schweiz.* Zürich, Seismo Verlag, 1992.
- Höpflinger, Françoise. Stuckelberger, Astrid. «Alter/Anziani/Vieillesse». In: *Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der Wissenschaftlichen Forschung.* [online]. 1999. 2019. S. 1-76. URL: [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp\\_resultate\\_nfp32\\_d.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/nfp_resultate_nfp32_d.pdf) (07.04.2019).
- Höpflinger, Françoise. «Zur Entwicklung der Gerontologie in der Schweiz». In: *Alter und Altern heute Lebenslage älterer und betagter Menschen - Gerontologische Grundlagen.* [online]. 14.10.1999, letzte Änderung 08.09.2018, S. 1-8. URL: <http://www.hoepflinger.com/fhtop/Entwicklung-GerontologieCH.pdf> (23.06.2019).
- Hungerbühler, Hildegard. «Alter und Migration». In: Domenig, Dagmar. *Transkulturelle Kompetenz – Lehrbuch für Pflege-, Gesundheit- und Sozialberufe.* 2. Überarb. Auflage. Bern: Huber, 2007. S. 395-410.
- Hungerbühler, Hildegard. Bisegger, Corinna. «"Und so sind wir geblieben...". Ältere Migrantinnen und Migranten in der Schweiz». In: *Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM* (Hrsg.). Bern-Wabern: Bundespublikationen, 2012.
- Hungerbühler, Hildegard. «Migrantinnen und Migranten - ein Teil der schweizerischen Altersbevölkerung». In: *Sozialalmanach. Schwerpunkt: Das vierte Lebensalter.* Luzern: Caritas-Verlag, 2011. S. 149-162.
- Kurt, Stefanie. *nccr – on the move. Wie wir leben wollen - Die Weiterentwicklung der aktuellen schweizerischen Integrationspolitik.* [online]. 03.05.2016. URL: <https://blog.nccr-onthemove.ch/wie-wir-leben-wollen-die-weiterentwicklung-der-aktuellen-schweizerischen-integrationspolitik/?lang=de> (19.04.2019).
- Lamnek, Siegfried. Krell, Claudia. *Qualitative Sozialforschung.* 6. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz, 2016.
- Mahnig, Hans. Piquet, Etienne. «Die Immigrationspolitik der Schweiz von 1948 bis 1998: Entwicklung und Auswirkungen». In: Wicker, Hans-Rudolf. Fibbi, Rosita. Haug, Werner (Hrsg.). *Migration und die Schweiz – Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Migration und interkulturelle Beziehungen».* Zürich: Seismo Verlag, 2003. S. 65-108.
- Mayring, Philipp. *Einführung in die qualitative Sozialforschung.* 6. überarb. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz, 2016.
- Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken.* 12. überarb. Aufl. Weinheim: Beltz, 2015.

- Olbermann, Elke. «Gesundheitliche Situation und soziale Netzwerke älterer MigrantInnen. In: *Dossier Altern in der Migrationsgesellschaft*. [online]. 2012. S. 33-37. URL: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_altern\\_in\\_der\\_migrationsgesellschaft.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_altern_in_der_migrationsgesellschaft.pdf) (07.04.2019).
- Pro Senectute Schweiz. *Gesamtorganisation: In der ganzen Schweiz für Sie da*. [online]. Zürich: 2019. URL: <https://www.prosenectute.ch/de/ueber-uns/gesamtorganisation.html> (08.04.2019).
- Schröer, Hubertus. «Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Ein neues Paradigma für die Soziale Arbeit». In: *Interkulturelle Qualitätsentwicklung München* [online]. 2007, URL: [http://www.i-iqm.de/dokus/Interkulturelle\\_Orientierung%20oeffnung.pdf](http://www.i-iqm.de/dokus/Interkulturelle_Orientierung%20oeffnung.pdf) (06.02.2019)
- Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung. *NFP 32 «Alter»*. [online]. Bern: 2019. URL: <http://www.snf.ch/de/fokusForschung/nationale-forschungsprogramme/nfp32-alter/Seiten/default.aspx> (19.04.2019).
- Settelmeyer, Anke. Erbe, Jessica. «Migrationshintergrund - Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung». In: *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*. [online]. Heft 112. 08.01.2010. 39 Seiten. URL: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_112\\_migrationshintergrund.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf) (16.10.2018).
- Soom Ammann, Eva. *Ein Leben hier gemacht - Altern in der Migration aus biographischer Perspektive - Italienische Ehepaare in der Schweiz*. Bielefeld: transcript, 2011.
- Staatssekretariat für Migration SEM. «2-21: Bestand ständige ausländische Wohnbevölkerung nach Kanton und Alter am 31.05.2019». In: *Schweizerische Eidgenossenschaft*. [online]. . URL: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/publiservice/statistik/auslaenderstatistik/archiv/2019/05.html> (18.07.2019).
- Steinert, Erika. Thiele, Gisela (Hrsg.). *Sozialarbeitsforschung für Studium und Praxis- Einführung in die qualitativen und quantitativen Methoden*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH, 2008.
- Süzen, Talibe. «Diversitätsbewusste Arbeit mit Familien und älteren Menschen mit Migrationsgeschichte». In: Polat, Ayça. *Migration und Soziale Arbeit*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, 2017. S. 165-173.
- Treibel, Annette. *Migration in modernen Gesellschaften - Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht*. 3. Aufl. Weinheim und München: Juventa Verlag, 2003.
- Vanderheiden, Elisabeth. Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.). *Handbuch Interkulturelle Öffnung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 2014.
- Zacharaki, Ioanna. Eppenstein, Thomas. Krummacher, Michael (Hrsg.). *Praxishandbuch interkulturelle Kompetenz*. Schwalbach: Debus Pädagogik Verlag, 2013.



## 10 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Bundesamt für Statistik (BFS). «Aktives Altern» In: Eidgenössisches Departement des Innern EDI (Hrsg.). *Demos 1/18*. Neuenburg: BFS, April 2018. 16 Seiten.

Bundesamt für Statistik (BFS). *Bevölkerung nach Migrationsstatus*. [online]. Neuenburg: 2018b. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationsstatuts.html> (09.08.2018).

Bundesamt für Statistik (BFS). *Statistischer Bericht zur Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. Neuenburg: BFS, 2017.

Vanderheiden, Elisabeth. Mayer, Claude-Hélène (Hrsg.). *Handbuch Interkulturelle Öffnung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, 2014.

Fischer, Veronika. «Interkulturelle Kompetenz – ein neues Anforderungsprofil für die pädagogische Profession» In: Fischer, Veronika. Springer, Monika. Ioanna Zacharaki (Hrsg.) *Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung*. Reihe Politik und Bildung. 3. Aufl. Bd. 35. Schwalbach: Wochenschau Verlag. 2009, S. 33-47.